المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية
قسم بحوث التعليم والقوى العاملة



الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج

دراسة لمؤسسات صناعية

الدكتور علـــى جلبـــى
مشـرفا

الدكتورة عفاف عبد القوى
باحثا رئيسيا ومحررا

الدكتور عادل سلطان
الدكتور هانى خميس
الدكتورة منال عمران

القاهرة
٢٠١٠

المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية
قسم بحوث التعليم والقوى العاملة



الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج

دراسة لمؤسسات صناعية

الدكتور علـــى جلبـــى
مشــرفا

الدكتورة عفاف عبد القوى
باحثا رئيسيا ومحررا

الدكتور عادل سلطان
الدكتور هانى خميس
الدكتورة منال عمران

القاهرة
٢٠١٠



الإدارة و فصل الألوان
٥ شارع سراي المنيل - القاهرة
هاتف و فاكس: ٢٣٦٨٥٦٢٨ - ٢٣٦٤٠٨٣٥

المطابع
١٠ شارع زيدان - طريق مصر حلوان الزراعي - المعادي - القاهرة
هاتف و فاكس: ٢٥٢٤٣٣١٤
info@alqabashouse.com
www.alqabashouse.com

الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج

رقم الإيداع ٢٠١٠/٢٣٣٥٥
I.S.B.N
978-977-309194-2

المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية

المحتويات

رقم الصفحة

المقدمــة*

يغلق على صناعة الغزل والنسيج أهمية استراتيجية فى الاقتصاد القومى ، فهى من أعرق الصناعات وأقدمها فى مصر، كما تعد من بين الصناعات التحويلية الرئيسة لاعتمادها على خامات طبيعية وصناعية يتمثل الجانب الأكبر منها فى القطن المصرى ، ويعمل بها قطاع كبير يضم شركات تابعة لقطاع الأعمال العام ، وأخرى تابعة للقطاع الخاص ، ويعمل بهذه الصناعة ما يقرب من ثلث العاملين فى قطاع الصناعات التحويلية إذ بلغت نسبتهم ٢٩٫٩٪ من إجمالى العاملين فى هذا القطاع سنة ٢٠٠٦ . ولصناعة الغزل والنسيج أهميتها التصديرية ، حيث إنها تسهم بالنصيب الأكبر من إجمالى الصادرات المصرية ، وقد تزايدت بشكل واضح الصادرات من المنتجات النسجية إلى السوق الأمريكى ، بعد توقيع بروتوكول الاتفاقية التى تعرف "بالكويز" .

وقد شهد العقد الأخير من القرن العشرين تركيز خطط التنمية فى مصر على صناعة الغزل والنسيج ، والعمل على توفير المقومات الأساسية من مادة خام ، وعمالة مدربة ، وغيره حتى تستطيع هذه الصناعة أن تنافس فى الأسواق العالمية فى ظل تنفيذ شروط الاتفاقية العامة لتحرير التجارة (الجات) ، بعد أن أصبحت هذه الصناعة تواجه بغزو السلع الواردة خاصة من الصين ، لكن المفارقة أن هناك معوقات كثيرة تواجه هذه الصناعة فى الداخل ، منها كثرة الأعباء المالية التي تتحملها فى صورة ضرائب وجمارك وارتفاع سعر صرف

* كتب هذه المقدمة الأستاذ الدكتور على جلبى ، أستاذ علم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية .

الجنيه المصرى ، والرسوم العديدة التى تفرض على ممارسة نشاطها، وارتفاع سعر الخامات ، ومشكلات نقل التكنولوجيا. أضف إلى ذلك ما تحملته شركات القطاع العام المشاركة فى هذه الصناعة ، من تراكم الخسائر، والعمالة الزائدة عن الحاجة ، والتى بلغت فى بعضها ٥٠٪ من العمالة الموجودة بها.

هذا فضلاً عما تعانيه شركات الصناعات النسجية، من نقص فى الكوادر الفنية والإدارية والعمالة المدربة على أساليب الإنتاج المتوافقة بيئياً، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب من بينها : هجرة أعداد كبيرة من العمالة إلى دول الخليج ، بسبب الارتفاع الكبير فى مستوى الأجور بالمقارنة بدخولهم فى الداخل. ولكن المشكلة ترجع فى جانب كبير منها إلى عدم قدرة النظام التعليمى ومؤسسات التدريب فى المجتمع على مدّ الصناعة باحتياجاتها من العمالة الفنية، والمدربة على العمل الصناعى ، وقد بدا ذلك واضحا فى انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية للعاملين ، سواء فى قطاع الصناعة بشكل عام ، أو فى قطاع الغزل والنسيج ، حيث بلغت نسبة غير الحاصلين على مؤهلات تعليمية (أمى ويقرأ ويكتب) فى قطاع صناعة الغزل والنسيج فى بعض السنوات حوالى ٥٠٪ من المشتغلين بها. وهذا الوضع يسير عكس ما انتهت إليه تجارب الدول المختلفة، والتى استندت فى تحقيق نهضتها الاقتصادية والصناعية إلى القوى العاملة المتعلمة والمدربة على العمل الصناعى ، وليس أدل على ذلك مما شهدته دول جنوب شرق آسيا من نمو صناعي كبير فى فترة زمنية وجيزة ، انطلاقاً من اهتمامها بالتنمية البشرية للقوى العاملة، عن طريق التعليم والتدريب .

وفى سياق هذه المفارقات والدروس، تحدد موضوع البحث الحالى فى مجموعة أهداف ، يتعلق بعضها بالكشف عن الأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج فى مصر، والتعرف على العوامل المؤثرة فيها، ثم يهتم بعضها الثانى بالتعرف على احتياجاتهم التعليمية والتدريبية التى يرون أنها مناسبة لتنمية مهاراتهم ، ورفع مستوى أدائهم فى العمل ، فضلا عن

احتياجاتهم الذاتية للتعليم والتدريب ، والتى ترضى تطلعاتهم المستقبلية نحو التقدم وتنمية قدراتهم البشرية. ويتعلق بعضها الثالث بتسليط الضوء على جهود المؤسسات المختلفة فى قطاعات (الحكومة ، والقطاع الخاص، والمجتمع المدنى) فى مجال إعداد وتأهيل القوى العاملة، والكشف عن المشكلات التى تعترضها فى هذا الصدد ، وقد تمت صياغة هذه الأهداف فى عدة تساؤلات تحتاج إلى إجابة بناء على استقصاء الواقع الفعلى فى شركات الغزل والنسيج التى اختيرت للبحث الميدانى .

وقد تبنى البحث فى إطاره النظرى مجموعة من المفهومات والتصورات حول أهمية التنمية البشرية للقوى العاملة فى الصناعة عن طريق التعليم والتدريب فى ظل المتغيرات المستحدثة محليا وعالميا ، والتى بناء عليها تم توجيه العمل الميدانى ، وعمليات جمع البيانات من الواقع الفعلى، وتحديد مستويات تحليلها، وكذلك فى إعطاء دلالات نظرية لما يتم التوصل إليه من نتائج عامة ، وتقديم التفسيرات المناسبة لها.

كما اهتم البحث بالرجوع إلى التراث والدراسات السابقة التى تدور حول التعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية ، وقدم تصنيفاً لها إلى : مجموعة تناول بعضها علاقة التعليم والتدريب بالإنتاجية الصناعية ، واهتم بعضها الثانى بتقويم نظم التدريب المهنى فى الشركات الصناعية ، وركز بعضها الثالث على المشكلات الاقتصادية لصناعة الغزل والنسيج ، وتعامل البعض الأخير مع تأثير المتغيرات الجديدة فى مرحلة التحرر الاقتصادى على العمالة فى القطاعات الصناعية المختلفة . ثم تم رصد مجموعة ملاحظات على هذا التراث ، وكشف بعض الثغرات ، وسجلت عدة ملاحظات نقدية استند إليها فى بلورة مجموعة المبررات النظرية والتطبيقية ، التى تكشف عن أهمية إجراء البحث الحالى .

ومن ثم استند البحث إلى تصميم منهجى يتناسب مع أهدافه ، ويجيب على التساؤلات المطروحة حولها ، حيث استخدم البحث أسلوب المسح الوصفى

لوصف وتشخيص الأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين، وأجريت الدراسة على عينة من العاملين فى الشركات الصناعية فى مجال الغزل والنسيج ، بناء على أسلوب العينة العشوائية المنتظمة ، بلغ حجمها (١٠٠٠) مفردة موزعة على النحو الآتى : شركة قطاع أعمال عام (٢٥٠ مفردة) ، وشركة قطاع أعمال عام جار خصخصتها (٢٥٠ مفردة) ، وشركة قطاع خاص كبيرة (٢٥٠ مفردة) ، وأربع شركات قطاع خاص متوسطة (٢٥٠ مفردة) . واعتمد البحث على أداتين فى جمع البيانات ، أداة الاستبار باستخدام استمارة مقننة طبقت عن طريق المقابلة مع أفراد عينة البحث ، ودليل دراسة الشركة طبق أيضاً عن طريق المقابلة مع مديرى الإدارات المتخصصة بالشركات موضع البحث . وقد مرت أداة الاستبار فى تطبيقها بعدة مراحل تضمنت إجراء اختبار مبدئى على عينة محدودة من العاملين ، ثم تقدير للصدق الظاهرى لها من خلال رأى بعض الأساتذة والخبراء . وقد تمت معالجة البيانات إحصائيا باستخدام الحاسب الآلى ، وأجريت تحليلات إحصائية للجداول البسيطة والمركبة ، ثم تم عرض البيانات واستخلاص النتائج فى ثنايا الفصلين الثالث والرابع بالشكل الذى يؤدى إلى تحقيق أهداف البحث والتيقن من الإجابة على تساؤلاته . ثم جرت مناقشة للنتائج العامة وتفسيرها فى ضوء الإطار التصورى للبحث ، وبناء على ذلك تم تقسيم البحث إلى فصول على النحو التالى :

الفصل الأول : الإطار التصورى والمنهجى للبحث .

الفصل الثانى : التعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية ، تحليل للدراسات السابقة .

الفصل الثالث : الأوضاع التعليمية والاحتياجات التعليمية للعاملين .

الفصل الرابع: الأوضاع التدريبية والاحتياجات التدريبية للعاملين .

لخاتمــــــة : النتائج العامة ودلالاتها النظرية والتطبيقية.

الفصل الأول *

الإطار التصورى والمنهجى للبحث

يختص هذا الفصل بعرض الإطار التصورى والمنهجى للبحث حيث يتضمن صياغة مشكلة البحث ، وأهمية الموضوع للدراسة فى ضوء العديد من المتغيرات المهمة سواء على المستوى العالمى ، أو على المستوى المحلى والتى لها صلة بموضوع البحث ، ويلى ذلك تحديد أهداف البحث وتساؤلاته ، والتعريفات الإجرائية ، ثم عرض الإجراءات المنهجية التى اتبعت فى اختيار الشركات الصناعية فى قطاع صناعة الغزل والنسيج (موضع البحث) ، وعينة العاملين ، والأساليب المنهجية المتبعة . وقد روعى توضيح الصعوبات التى واجهت فريق البحث فى التطبيق الميدانى ، والأساليب التى استخدمت للتغلب عليها ، بما لا يخل بالأسس المنهجية التى تحقق الموضوعية العلمية .

وبناء على ذلك تم تقسيم الفصل على النحو الآتى :

- مشكلة البحث وأهمية الموضوع .
- أهمية اختيار صناعة الغزل والنسيج للتطبيق الميدانى .
- أهداف البحث وتساؤلاته .
- المفاهيم والتعريفات الإجرائية .

* كتبت هذا الفصل الدكتورة عفاف عبد القوى ، خبير أول ، قسم بحوث التعليم والقوى العاملة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية .

- مجتمع البحث وعينته .
- خصائص العينة .
- الأسلوب المنهجى للبحث وأدواته .

مشكلة البحث وأهمية الموضوع

يعتبر التعليم والتدريب من العوامل المهمة التى تسهم فى تحقيق التنمية البشرية للقوى العاملة فى الصناعة ، والتى بدورها تعد الدعامة الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المتكاملة فى المجتمع .

ومن هنا نجد أن الدول الصناعية المتقدمة ، قد استندت فى تحقيق نهضتها الاقتصادية والصناعية إلى القوى العاملة المتعلمة والمدربة جيدا على العمل الصناعى . كما يشير الباحثون والمحللون إلى أن النمو الصناعى الكبير الذى شهدته دول جنوب شرق آسيا - وفى فترة وجيزة ، لا تتعدى بضعة عقود - قد استند أساسا إلى التنمية البشرية للقوى العاملة ، وخاصة عن طريق التعليم ، وكان للعوامل الثقافية والاجتماعية - بصفة عامة - دور بارز فى تدعيم توجهات السياسات التعليمية بها ، وهو ما أسموه بالعوامل غير الاقتصادية ، إلى جانب الاهتمام بالتنمية التكنولوچية والتخطيط للتنمية .

ومن ثم تهتم هذه الدراسة بالتعليم والتدريب ، نظرا لأهميتهما فى إحداث التنمية البشرية المستدامة للقوى العاملة المصرية ، وخاصة فى مجال الصناعة . وما لهما من دور أساسى فى الارتقاء بمهارات وقدرات العاملين فى الصناعة ، وتحسين إنتاجيتهم من أجل تحقيق الكفاية الإنتاجية المطلوبة لهذا القطاع المهم ، كما أن التعليم والتدريب يؤديان إلى زيادة قدرة العنصر البشرى على استيعاب التكنولوچيا الحديثة . إضافة إلى أهمية توفير حاجة الصناعة من العمالة المتعلمة والمدربة جيدا على العمل الصناعى ، وهى كلها أمور مهمة من أجل الإسراع

بمعدل التنمية الاقتصادية والتكنولوچية ، ومواجهة التحديات المستحدثة فى خضم المتغيرات العالمية ، والتغيرات المحلية الراهنة .

وعلى هذا الأساس تتحدد أهمية هذه الدراسة فى ضوء الاعتبارات الآتية :

أولا : على المستوى العالمى اندمجت مصر فى النظام الاقتصادى العالمى من خلال انضمامها لمنظمة التجارة العالمية عام ١٩٩٥ ، والتوقيع على الاتفاقية العامة للتعريفات والتجارة المعروفة باسم الجات (GATT) والتى تقضى بحرية التجارة وتبادل السلع والخدمات بين الدول ، والتى دخلت إلى حيز التنفيذ الفعلى اعتبارا من ٢٠٠٥/١/١ ، وفى ظل اقتصاد العولمة القائم على المعرفة التكنولوچية المتقدمة التى أصبحت تمتلكها العديد من الدول ، ومنها الدول الصناعية الحديثة وعلى رأسها اليابان والصين ، أصبحت الصناعة المصرية تواجه بأعباء المنافسة فى الأسواق العالمية المفتوحة للعمل والتجارة ، والتى أصبح التفوق فيها يستند إلى جودة المنتج الصناعى ورخص سعره . وهذه كلها تمثل تحديات رئيسة للصناعة والعمالة المصرية لكى تنمى قدراتها الإنتاجية من خلال التنمية البشرية أو غيرها من العوامل الأخرى .

ثانيا : وفى إطار التغيرات والتحولات الاقتصادية التى يمر بها الاقتصاد المصرى – الآن – تتزايد حاجة الشركات الصناعية إلى العمالة المتعلمة والمدربة على العمل الصناعى ، حيث انتهجت مصر سياسة للتحرر الاقتصادى ترتكن إلى مبادئ وأسس نظام الاقتصاد الحر ، بدلا من الاقتصاد الموجه الذى كانت تنتهجه مصر ، والكثير من الدول النامية فى فترة الستينيات من القرن الماضى ، وتركز هذه السياسة على تدعيم دور القطاع الخاص فى كافة المجالات الاقتصادية ، وقد ترتب على ذلك تزايد دوره فى الاقتصاد القومى ، وخاصة فى مجال الصناعة ، حيث شهد القطاع الخاص تطورا كبيرا فى السنوات الأخيرة ، سواء فى الاستثمارات أو فى الإنتاج ، أو فى العمالة ، فعلى سبيل المثال تقدر استثمارات القطاع الخاص فى كافة المجالات الاقتصادية بحوالى ثلثى

الاستثمارات الإجمالية فى مرحلة تنفيذ الخطة الخمسية السادسة للتنمية الاقتصادية والاجماعية (٢٠٠٧/٢٠٠٨ - ٢٠١١/٢٠١٢) ، كما يقوم القطاع الخاص بتنفيذ نحو ٨٩٪ من استثمارات الصناعة فى عام ٢٠٠٧/٢٠٠٨ [1]. ويترتب على ذلك تزايد احتياجاته من القوى العاملة المتعلمة والمدربة على العمل الصناعى .

إلى جانب أن خصخصة بعض وحدات القطاع العام ، والتى نجم عنها ترشيد استخدام العمالة فى هذا القطاع ، تمثل أساسا فى تسريح جانب كبير من العمالة به ، وإيقاف التعيين الجديد فى كثير من شركاته ، منذ منتصف الثمانينات من القرن الماضى ، مما كان له أثره الكبير فى تقليص أعداد العمالة به ، وخاصة من الشباب ، وبالتالى فمن المتوقع أن القطاع الخاص هو الذى سوف يستوعب هذه العمالة التى تعانى فى الغالب عدم التأهيل المناسب للعمل فى الصناعة . إضافة إلى تشجيع المشروعات الصغيرة التى تخصص للشباب لمواجهة مشكلة البطالة ، وكل هذه الأمور تتطلب تعليما وتدريبا مستمرا للقوى العاملة ، وخاصة من الشباب الداخلين الجدد إلى سوق العمل فى الصناعة ، سواء من خلال أجهزة التعليم والتدريب فى المجتمع ، أو من خلال جهود الشركات والمؤسسات الصناعية .

ثالثا : ومن المعروف أن الصناعة المصرية ، تعانى مشكلات متعددة ، تؤثر فى قدرتها على تحقيق الإنتاجية ، بالكمية والجودة المطلوبة التى تمكنها من مواجهة المتغيرات المستحدثة ، ولعل من أهم هذه المشكلات : انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية للعاملين فى الصناعة ، فحسب بيانات سنة ٢٠٠٠/٢٠٠١ بلغت نسبة غير الحاصلين على مؤهلات تعليمية (فى فئتى أمى ويقرأ ويكتب) فى قطاع الصناعات التحويلية ٣٥٫٧٪ من المشتغلين فى هذا القطاع ، وحسب بيانات سنة ٢٠٠٦ بلغت النسبة حوالى ٣٦٪ ، مما يشير إلى عدم حدوث أى تغير يذكر فى الارتقاء بالمستوى التعليمى للعاملين فى الصناعة ، كما مثلت نسبة

الأميين أعلى نسبة حيث بلغت ٢٣٫٨٪ . أما فى صناعة الغزل والنسيج فتبرز هذه المشكلة بوضوح ، فقد بلغت هذه النسبة حوالى ٥٠٪ من المشتغلين بها فى القطاعين العام والخاص سنة ٢٠٠٠/٢٠٠١ (وذلك حسب آخر بيانات توافرت عن هذا القطاع)[٢] ، فى حين أن أكثر الدول الصناعية نجاحا فى الوقت الحاضر وهى اليابان اعتمدت فى تنميتها الصناعية على التعليم بصفة أساسية إلى جانب عوامل أخرى ، حيث يرتفع مستوى التعليم بين أفراد قواها العاملة مقارنة بأكثر الدول الصناعية تقدما فى العالم فمثلا حوالى ٩٠٪ من المديرين فى اليابان حاصلون على شهادات جامعية ، مقارنة بنسبة ٤٥٪ فى الولايات المتحدة الأمريكية ، و٣٠٪ فى المملكة المتحدة[٣] .

وبالرغم من أن مصر لها تاريخ طويل فى الصناعة يمتد إلى آلاف السنين ، منذ عصر قدماء المصريين ، ومرورا بالعصر الإسلامى ، إلى العصر الحديث . كما شهدت الصناعة المصرية اهتماما كبيرا فى مرحلة ما بعد ثورة يوليو سنة ١٩٥٢، وإصدار أول خطة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية فى بداية الستينيات من القرن العشرين ، وما تلاها من خطط تستهدف مضاعفة الإنتاج الصناعى وتطويره ، إلا أن الصناعة المصرية لم تستطع أن تضارع صناعات الدول المصنعة حديثا ، وهى دول جنوب شرق آسيا والتى تعرف بالنمور الآسيوية التى استطاعت أن تحقق نموا اقتصاديا كبيرا ، وأن تنافس بصادراتها فى الأسواق العالمية ، وفى فترة قصيرة – كما سبقت الإشارة .

أما بالنسبة لحالة مصر فإن خطط التنمية بها ركزت لفترة طويلة على التنمية الاقتصادية ، ولم توجه الاهتمام الكافى للعنصر البشرى وأساليب تنميته ، وخاصة عن طريق التعليم . وقد انعكست آثار ذلك فيما تعانيه الصناعة المصرية ، والعمالة المصرية من مشكلات ؛ من أهمها انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية للعاملين وخاصة فى صناعة الغزل والنسيج بالرغم من أهميتها الاستراتيجية للاقتصاد القومى .

رابعا : ورغم أن صناعة الغزل والنسيج فى مصر تعانى بشكل واضح انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية للعاملين بها – كما سبقت الإشارة إلى ذلك – إلا أنه لم تتوافر حتى الآن دراسات حديثة مباشرة فى هذا الموضوع ، حيث إن أغلب الدراسات التى أجريت على هذا القطاع قد انصبت على تقويم الكفاءة الاقتصادية لهذه الصناعة ، وتركزت بشكل أساسى على القطاع العام لأنه كان المجال المتاح للدراسة بالنسبة للباحثين حتى وقت قريب . وقد انتهت إلى نتائج تشير إلى انخفاض الكفاءة الاقتصادية لهذا القطاع باستخدام المؤشرات الاقتصادية ، والمالية ، والتكنولوجية ، والتسويقية ... إلخ ، ولعل من أهمها مؤشر مستوى الإنتاجية ، ومعدل الربح والخسارة ، وفى هذا الصدد أوضحت إحدى الدراسات أن الصناعة النسجية بلغت مجموع خسائرها ٦ مليارات جنيه فى أواخر التسعينيات من القرن الماضى ، وكانت وقتها خاضعة تماما لإجراءات الحماية الوطنية للمنتجات المحلية [٤] .

أهمية اختيار صناعة الغزل والنسيج للتطبيق الميدانى

تم اختيار صناعة الغزل والنسيج كمجال للتطبيق الميدانى للبحث ، نظرا لأهميتها الاستراتيجية للاقتصاد القومى، فهى من أعرق الصناعات وأقدمها فى مصر ، وهى أيضا من الصناعات التحويلية الرئيسة وذلك منذ عصور طويلة وحتى الآن نظرا لكونها تعتمد على خامات طبيعية وصناعية ، ويتوافر الجانب الأكبر منها وهو القطن فى مصر ، كما يعمل بها قطاع كبير يضمهم قطاع الأعمال العام (الذى تم خصخصة عدد كبير من وحداته فى الوقت الحاضر) والقطاع الخاص . فحسب بيانات سنة ٢٠٠٦ يعمل فى هذه الصناعة حوالى ثلث العاملين فى قطاع الصناعات التحويلية ، وعلى وجه التحديد تبلغ نسبتهم ٢٩٫٩٪ من العاملين فى هذا القطاع [٥] . إضافة إلى أهميتها التصديرية ، حيث كانت ولاتزال تمثل صادرات هذه الصناعة أكبر نسبة من الصادرات المصرية ، فهى تسهم بما

نسبته ٥ر٢٣٪ من الصادرات المصرية التامة الصنع وهى تمثل أعلى نسبة على مستوى قطاع الصناعات التحويلية ، كما زادت بشكل واضح الصادرات المصرية من المنتجات النسجية إلى السوق الأمريكية بعد توقيع بروتوكول المناطق الصناعية المؤهلة المعروف باسم الكويز (QIZ) سنة ٢٠٠٤، وهذا البروتوكول تعفى بمقتضاه الصناعات المصرية من المنتجات النسجية إلى السوق الأمريكية من الرسوم الجمركية(٦) .

ومن ثم فقد اهتمت الدولة من خلال خططها التنموية خلال العقد الأخير بإعطاء الأولوية والاهتمام للصناعة ، وبالتركيز على صناعة الغزل والنسيج نظرا لتوافر المقومات الأساسية التى تمكنها من زيادة صادراتها والتى من أهمها : توافر المواد الخام ، وتوافر العمالة المنخفضة التكاليف ، إضافة إلى تواجد الخبرات التنظيمية الكبيرة فى الصناعة النسجية ، وموقعها المناسب للأسواق العربية والإفريقية والآسيوية .

ومن ناحية أخرى ، فإن هذه الصناعة أصبحت فى الوقت الحاضر تعانى أكثر من غيرها مشكلات المنافسة العالمية فى ظل تنفيذ شروط اتفاقية "الجات" لتحرير تجارة المنسوجات ، مما سوف يؤثر فى قدرتها على تسويق منتجاتها سواء فى السوق المحلى ، أو فى الأسواق العالمية نتيجة لرفع الإعفاءات الجمركية على الواردات من المنسوجات للسوق المحلية ، والتى تتميز بجودة أعلى ، وسعر أرخص من المنتج المحلى .

فقد أصبحت هذه الصناعة على المستوى المحلى تواجه بغزو السلع الواردة من الخارج وخاصة من الصين . إضافة إلى المعوقات الأخرى التى تتحملها هذه الصناعة على المستوى المحلى ، منها المعوقات المالية نتيجة كثرة الأعباء المالية التى تتحملها هذه الصناعة ، من ضرائب ، وجمارك ، وارتفاع سعر صرف الجنيه المصرى ، والرسوم العديدة التى تفرض على ممارسة النشاط ، إضافة إلى ارتفاع أسعار الخامات ، وخاصة الوسيطة ، ومشكلات التكنولوجيا (٧) .

وهناك أيضا ، مشكلات القطاع العام التى أثرت بشكل كبير على هذه الصناعة ، حيث تحملت شركاته بخسائر مرتفعة لسنوات طويلة . كما واجهت هذه الشركات عقب التحول إلى اقتصاديات السوق الحر ، بوجود عمالة زائدة تصل فى بعض الشركات إلى أكثر من ٥٠٪ من العمالة الموجودة بها [٨] . ولكن يمكن القول إن هذه الأعداد انخفضت وتضاءلت إلى حد كبير نتيجة للإجراءات الانكماشية التى اتخذتها الحكومة ، ومنها الإحالة إلى المعاش المبكر ، وإيقاف التعيين فى شركات القطاع العام والتى بدأت منذ منتصف الثمانينات من القرن الماضى ، واعتمدت كثير من شركاته لفترة طويلة على العمالة المؤقتة (بعقود) لسد العجز فى العمالة الإنتاجية ، وفى بعض الشركات التى خضعت بالفعل لعملية الخصخصة ثم إيقاف التشغيل بها تماما ، نظراً لأن بعضها تم إدماجه مع شركات أخرى ، ومنها إحدى الشركات التى اختيرت للتطبيق الميدانى فى هذا البحث ، حيث كشفت البيانات عن عدم وجود أى تمثيل يذكر للشباب فى هذه الشركة فى فئة السن أقل من ٣٨ سنة (وقت إجراء البحث) [٩] .

أهداف البحث وتساؤلاته

الهدف الرئيس لهذا البحث يتمثل فى دراسة جانب مهم من واقع العمالة الصناعية فى مصر ، فى قطاع صناعة الغزل والنسيج يتعلق بالكشف عن الأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين فى هذا القطاع ، والعوامل المؤثرة فيها ، إلى جانب التعرف على احتياجاتهم التعليمية والتدريبية التى يرون أنها مناسبة لرفع مستوى أدائهم للعمل ، والتى تمثل من ناحية أخرى احتياجاتهم الذاتية للتعليم والتدريب (من وجهة نظرهم) ، وذلك وفقا لنهج التنمية البشرية ، كما أنها تمثل – فى الواقع العملى – المتطلبات التعليمية والتدريبية اللازمة والضرورية لتنمية أداء العاملين فى الصناعة ، وتنمية مهاراتهم ، وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية على عينة من العاملين فى مؤسسات صناعية مختارة من هذا

القطاع المذكور ، وإجراء مقابلات مع الإدارات المختصة فى هذه المؤسسات فى مجالات تنمية الموارد البشرية .

ويمكن من خلال المنهجية المتبعة فى البحث الخروج بمؤشرات أخرى مهمة ، تكشف عن المشكلات التعليمية والتدريبية التى تواجه العاملين فى الصناعة ، سواء على مستوى المؤسسات الصناعية موضع البحث ، أو التى تتعلق بمشكلات نظم التعليم والتدريب فى المجتمع . وفى النهاية يمكن الخروج بتصور حول الأساليب المقترحة لتنمية وتطوير القوى العاملة فى الصناعة عن طريق التعليم والتدريب ، كمحكات للحلول الممكنة التى تمكن المديرين والمخططين بناء عليها من اتخاذ القرارات السليمة .

ومن ثم تتحدد أهداف البحث وتساؤلاته فيما يلى :

أولا : دراسة الأوضاع التعليمية والتدريبية الحالية للعاملين فى المؤسسات موضع البحث ، من ناحية مستوياتها التعليمية والتدريبية ، والتعرف على العوامل التى أسهمت فى تشكيل تلك الأوضاع والمشكلات المتعلقة بذلك .

ثانيا : الكشف عن الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين الحالية ، والمستهدفة والتى تلبى متطلبات العمل والإنجاز ، وتشبع - أيضا - احتياجاتهم الذاتية للتعليم والتدريب وفقاً لنهج التنمية البشرية .

ثالثا : التعرف على الإسهامات الفعلية المؤسسية والمجتمعية فى مجال إعداد وتدريب القوى العاملة فى الصناعة ، من خلال بحث جهود المؤسسات الصناعية - موضع البحث - فى تنمية الموارد البشرية بها عن طريق التعليم والتدريب ، إلى جانب ما تكشف عنه المؤشرات المستخلصة من البحث حول جهود مؤسسات المجتمع المنوط بها تحمل عبء إعداد وتأهيل القوى العاملة فى الصناعة فى المجتمع ، والمتمثلة فى مؤسسات التعليم والتدريب .

١- ما المستويات التعليمية ، والتخصصات التعليمية الحالية للعاملين ، وهل تتناسب مع الأعمال التى يقومون بها ؟
٢- وما الاحتياجات التعليمية الحالية ، والمستهدفة للعاملين التى تناسب تحسين أدائهم للعمل ، وتحقيق التقدم الشخصى بالنسبة لهم ؟
٣- ما الأوضاع التدريبية الحالية للعاملين ؟
٤- وما الاحتياجات التدريبية المستهدفة للعاملين من ناحية : أنواع التدريب ، وأساليبه ، والتى تؤدى إلى رفع مستوى المهارة وتحسين الأداء فى العمل ؟
٥- ما العوامل التى أسهمت فى تشكيل الأوضاع التعليمية والتدريبية الحالية للعاملين ؟ وهل هى ترجع إلى عوامل شخصية وظروف أسرية ؟ أم ترجع إلى ظروف مؤسسية ، أو مجتمعية ؟
٦- ما أوجه القصور أو العجز فى العمالة المتعلمة والمدربة على العمل ؟ وهل توجد اختلافات فى ذلك بين المؤسسات موضع البحث ، مع اختلاف نوع الملكية ، وتنوع أحجامها ، وأنشطتها ؟
٧- ما الجهود الفعلية التى تقوم بها المؤسسات الصناعية ، فى تنمية أداء العاملين ؟
٨- ما مردود ما تقوم به مؤسسات المجتمع التعليمية والتدريبية ، فيما يتعلق بتنمية وتطوير أداء الموارد البشرية على القوى العاملة فى الصناعة ؟

المفاهيم والتعريفات الإجرائية

التنمية البشرية

يتضح من الأدبيات - ذات الصلة بالموضوع - أنه قد تم استخدام أكثر من مفهوم للدلالة على التنمية البشرية منها: مفهومات تنمية العنصر البشرى ، وتنمية رأس المال البشرى ، وتنمية الموارد البشرية .

وقد شاع استخدام مفهوم تنمية الموارد البشرية لفترة طويلة من الزمن فى العصر الحديث ، وارتبط ارتباطا وثيقا بمفهوم النمو الاقتصادى ، أى أن الإنسان أصبح فى خدمة النشاط الاقتصادى ، وأن تنميته كمحور اقتصادى مطلوب إلى الحد الذى يؤدى إلى زيادة معدلات الإنتاج ، وتحسين نوعيته ، ومن هنا بدأ الحديث عن أهمية الاستثمار فى البشر من خلال تحسين الخدمات الصحية للمورد البشرى حتى يكون قادرا على الإنتاج ، وذلك لأن سوء الحالة الصحية وانتشار الأمراض يؤدى بالضرورة إلى نقص فى معدلات الإنتاج ، كما أن انخفاض متوسط العمر معناه فقدان سنوات من العمر الإنتاجي للأفراد . كما أكد هذا المنظور الاقتصادى - أيضا - على أن الإنفاق على التعليم ، إنما يعد استثمارا اقتصاديا له مردود فى زيادة الناتج المحلى[١٠] .

ومنذ بداية التسعينيات من القرن العشرين ، وبصدور أول تقرير للبرنامج الإنمائى للأمم المتحدة سنة ١٩٩٠ ، ظهر مفهوم التنمية البشرية ، وهو مفهوم حديث يعيد التوازن من جديد للمفاهيم التنموية ، حيث أصبح الاهتمام بالإنسان ليس باعتباره أحد العناصر الأساسية فى النمو الاقتصادى ، ولكن باعتبار أنه أداة التنمية ، بل هو أهم أدواتها ، وهدفها أيضا ، وفى التقرير الإنمائى للأمم المتحدة سنة ١٩٩٣ ، تم تعريف التنمية البشرية بأنها تنمية الناس من أجل الناس ، وبواسطة الناس .

ومن ثم فإن المبدأ الأول فى منهج التنمية البشرية ، وهو تنمية الناس يعنى تشكيل القدرات البشرية عن طريق التعليم والصحة والدخل ، والمبدأ الثانى هو أنها تنمية من أجل الناس ، أى ضرورة استخدام هذه القدرات فى العمل المنتج الخلاق حتى يمكن استمرار التنمية مع عدالة توزيعها ، مما يضمن حصول كل الناس على احتياجاتهم الأساسية والمعنوية ، أما التنمية بواسطة الناس فتعنى أن البشر لهم دور فى التنمية ، ومن حقهم تنمية قدراتهم لأداء هذا الدور واستمراره(١١) .

وبناء على هذه التقارير اتخذ الفكر الاجتماعى والاقتصادى الحديث منحا جديدا يركز على التنمية البشرية . وذلك على عكس الفكر الاقتصادى التقليدى الذى ظل لفترة طويلة من الزمن يركز على البعد الاقتصادى فى التنمية حيث شاع استخدام مفهوم تنمية الموارد البشرية على اعتبار أن البشر عنصر أساسى من عناصر الإنتاج ، وبالتالى فإن الاستثمار فى البشر ضرورى لزيادة إنتاجيتهم .

ومن ناحية أخرى ، ركز تقرير التنمية البشرية عن مصر لسنة ١٩٩٩/٩٨ الذى يصدره المعهد القومى للتخطيط على التعليم والتنمية البشرية ، حيث اعتبر أن التعليم هو الأساس فى تحقيق التنمية البشرية ، وهو المدخل الرئيس لذلك فالقدرة على تحقيق دخل أوفر وصحة أحسن تتوقف على التعليم ، وخاصة فى ظروف العولة التى تستند معايير التقدم فيها إلى القدرة على إنتاج المعرفة ، حيث أصبح الإنتاج الصناعى المتقدم لا يعتمد على استخدام التكنولوجيا ، وإنما على المعرفة والإبداع الفكرى وتطبيقاتهما التكنولوجية ، بما فى ذلك ابتداع الأساليب التكنولوجية(١٢) .

ومن ثم فإن مفهوم التنمية البشرية يمثل إطاراً عاماً استقت منه هذه الدراسة أهمية الدور الذى يقوم به التعليم والتدريب فى تنمية القوى العاملة فى الصناعة .

الاحتياجات التعليمية والتدريبية

تشير كلمة حاجات أوNeeds بوضوح إلى ما ينبغي فعله من أجل توفير المتطلبات ، والوسائل اللازمة لإشباع الاحتياجات الأساسية للإنسان على أعلى مستوى من الجودة والكفاءة ، والعدالة الاجتماعية [١٣] . ويتضمن تقرير التنمية البشرية في العالم الذي يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي العديد من المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية التي تقيس مستوى التقدم الاجتماعي والاقتصادي في المجتمعات المختلفة ، وهي التي تسمى بمؤشرات التنمية المستدامة ، والتي يأتي على رأسها مؤشرات التعليم والصحة والدخل .

وفي هذا البحث نتناول مفهوم الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين من مدخل التنمية البشرية للقوى العاملة في الصناعة ، الذي ينظر للتعليم كأداة للتنمية لها دور أساسي في رفع نوعية العمل وتحسين الإنتاجية في الصناعة ، وكحاجة أساسية للفرد سواء حاجة ذاتية ، تتمثل في الرغبة في التعلم والمعرفة ، أو حاجة أساسية من أجل الاستفادة منها في الحصول على فرصة عمل ضمن منافع أخرى للتعليم ، بل إن اكتساب المعرفة لأعلى مستوياتها هو حاجة مهمة أيضا للإنسان ، حتى وإن صعب تلبيتها في الواقع بالنسبة لكثير من الأفراد ، إلا أنها تعبر عن مدى رغبة الفرد في تحقيق التقدم الشخصي ، والإنجاز في العمل [١٤] .

ومن ناحية أخرى ، فإن دراسة الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين سواء من وجهة نظر الإدارة ، أو من وجهة نظر العاملين أنفسهم في المؤسسات الصناعية (وهو المدخل الذي تتبناه الدراسة) يسهم في صياغة أسس التطوير والتنمية المستقبلية للأداء وتحقيق الإنجاز الفعال ، كما قد يسهم في حل بعض المشكلات التي قد تعترض تحقيق معدلات الأداء المطلوبة . إلى جانب أهميتها في تحقيق الرضا النفسي للعاملين من خلال عمل المؤسسة على تلبية احتياجاتهم لرفع الكفاءة في العمل ، أو التي تهمهم على المستوى الشخصي [١٥].

التعليم

للتعليم أهداف متعددة تربوية وتعليمية وثقافية ، كما أن من بين أهدافه الأساسية إعداد الأفراد للعمل من خلال تعلم النظريات العلمية ، وأسس المعارف المختلفة التى توفر الأساس الجيد لاكتساب المهارات فى المهن والوظائف المختلفة [١٦] .

ونظرا لأن الأعمال التى تتطلبها الصناعة متنوعة ، وتشمل العديد من المستويات والتخصصات التى يتيحها النظام التعليمى ، فإن هذا البحث يتناول التعليم بمفهوم عام يشمل جميع مستويات التعليم وتخصصاته .

التدريب

يعرف التدريب بأنه عملية تهدف إلى تنمية أداء القوى العاملة عن طريق اكتساب الأفراد المهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة لتأدية العمل المطلوب على الوجه الأكمل ، بناء على خطوات محددة ، وأسلوب مقنن .إلى جانب دور التدريب فى التطوير والتنمية المستمرة لمهارات وقدرات الأفراد بالطريقة التى تسمح لهم بمواجهة التغيرات المحتملة فى متطلبات العمل فى المستقبل وخاصة فى ظل المتغيرات المستحدثة ، ومن أهمها التقدم التكنولوچى السريع والمتلاحق ، وبالتالى يوصف التدريب بأنه عملية "تعلم مستمر مدى الحياة" تستهدف كل فئات العاملين .. فهناك برامج تقدم للعاملين الجدد ، وهناك برامج لإعادة التدريب للعمال المستمرين والقدامى ، وأيضا هناك برامج لتنمية الكوادر الإدارية فى المؤسسات [١٧].

وحيث إن القوى العاملة فى الصناعة تتضمن مستويات متعددة تشمل المستوى الفنى ، والإدارى ، والعاملين فى الإنتاج . لذلك فإن التدريب فى هذا البحث يأخذ أيضا بمفهوم واسع يشمل كل الأنشطة التدريبية فى المؤسسة الصناعية ، وكل فئات العاملين والتى يمكن تصنيفها إلى ثلاث مجموعات أساسية وهى : التدريب المهنى ، والتدريب القيادى ، والتدريب الإدارى . ومن أهمها

التدريب المهنى الذى بدوره يتضمن عدة نظم مثل التلمذة الصناعية ، والتعليم المزدوج . وأنواع أخرى من التدريب وهى التدريب التحويلى ، والتدريب على الأمن الصناعى .

ولكن من المهم فى النهاية مراعاة تحقيق التكامل بين التعليم والتدريب ذلك أن التعليم مهمته الأساسية تعلم المعرفة ، فى حين أن التدريب يعنى بتدريب العاملين على استخدام المعرفة ، ومن ثم فإن التعليم أصبح فى العصر الحديث أساسا مهما للتدريب وينبغى أن يسبقه ، ذلك أن تعلم المفاهيم التكنولوچية يتطلب معرفة واسعة فى مجالات الرياضيات ، والعلوم ، والاتصال ، وكذلك فهم التكنولوچيا[١٨] . كما أن التدريب يعزز من دور التعليم فى تنمية المهارات خاصة فى الصناعة ، ذلك أن النشاط الصناعى يتميز بالتطور والتغير المستمر سواء فى الآلات ، أو فى أساليب العمل ، أو فى أنواع الخامات وأنماط المنتجات ، مما يستلزم عمليات مستمرة من التدريب وإعادة التدريب طوال الحياة العملية .

مجتمع البحث وعينته

يتمثل مجتمع البحث فى هذه الدراسة فى الشركات الصناعية العاملة فى قطاع صناعة الغزل والنسيج ، والتى تشمل قطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص ، وأيضا القطاع الذى كانت تجرى له عملية الخصخصة وقت إجراء البحث ، وبناء على ذلك تم اختيار سبع شركات صناعية من عدة مناطق صناعية تتركز فيها صناعة الغزل والنسيج فى مصر ، والتى روعى فى اختيارها أن تكون متنوعة من حيث أحجام العمالة بها ، وأنواع المنتجات ، وأشكال الملكية .. وغيرها من المؤشرات الأخرى .

ومن ثم فقد اختيرت الشركات الصناعية – موضع البحث – بطريقة عمدية بناء على الأسس الآتية :

روعى فى الاختيار أن تكون فروع الصناعة الأساسية ممثلة فى الشركات موضع البحث وهى : الغزل ، والنسيج ، والتجهيز (طباعة وصباغة) ، والملابس

الجاهزة . وتجدر الإشارة إلى أن مصانع القطاع العام تجتمع فيها فى الغالب كافة فروع الصناعة وكذلك توجد هذه الصفة فى مصانع القطاع الخاص ذات الحجم الكبير من ناحية أعداد العاملين ، والمستوى التكنولوچى المتقدم . أما مصانع القطاع الخاص المتوسطة الحجم ، أو صغيرة الحجم فغالباً ما تتخصص فى منتج واحد ، أو اثنين على الأكثر من أنواع المنتجات فى هذه الصناعة .

تم اختيار المصانع على أساس حجم العمالة بها ، بحيث لا يقل عدد العاملين فى المصنع عن مائة عامل ، نظراً لأن الحجم الأقل من ذلك يصعب معه اختيار عينة من العاملين ، فضلا عن أن صغر حجم العمالة بالمصنع مرتبط فى الغالب بتخلف النمط الإنتاجى أو بالتخصص فى عملية إنتاجية واحدة . وهذا النمط عموما مختلف عن النمط المستهدف فى هذه الدراسة . ونظرا لأن أغلب مصانع القطاع الخاص تتميز بانخفاض أعداد العاملين بها ، إلى جانب وجود بعض المصانع الحديثة التى يعمل بها أعداد كبيرة من العاملين تقارب أعداد العاملين فى القطاع العام ، فقد تم تنويع أحجام المصانع فى القطاع الخاص التى تم اختيارها بحيث تشتمل على نماذج متنوعة – من حيث حجم العمالة – تبدأ من مائة عامل وحتى أكثر من ٤٠٠٠ عامل .

كذلك روعى أيضا أن تكون المصانع المختارة متنوعة من حيث نوع الملكية ، وأنواع المنتجات ، والأساليب التكنولوچية المستخدمة . ولذلك كان يطبق دليل الدراسة العامة للشركة عن طريق المقابلة مع المسئولين قبل الشروع فى تنفيذ الدراسة الميدانية حتى لا يتكرر النمط الصناعى المختار أكثر من مرة . وعلى هذا الأساس فقد تم اختيار المصانع موضع البحث بناء على دراسة استطلاعية ، اشتملت على جمع بيانات إحصائية من اتحاد الصناعات المصرية تتضمن أسماء المصانع ، وأنواع المنتجات ، وأحجام العمالة ، كما تم إجراء زيارات ميدانية لعدد من المصانع فى عدة مناطق صناعية ، ومقابلة المسئولين بها . كما كان يجرى

تطبيق دليل "دراسة الشركة" عن طريق المقابلة مع المسئولين قبل الشروع فى تنفيذ الدراسة الميدانية .

كما روعى أيضا ، مدى استجابة أصحاب المصانع للبحث ، حيث اختيرت المصانع التى أبدى أصحابها تعاونا مع هيئة البحث ، وبما لا يخل بالمعايير والشروط المطلوبة .

وبناء على ذلك تم اختيار الشركات موضع البحث وعددها سبع شركات ، والرمز لكل منها برقم لضمان سرية البيانات . وفيما يلى بيان بهذه الشركات والرموز الدالة عليها ، والتى وردت فى القائمة وفقا لترتيبها على الحاسب الآلى على النحو التالى :

الشركات موضع البحث حسب الرمز والصفة وعدد العاملين

رمز الشركة بالأرقام	صفة الشركة	عدد العاملين
رقم (١)	شركة قطاع أعمال عام فى مرحلة الخصخصة	٢٩٤٥
رقم (٢)	شركة قطاع خاص كبير	٤٧٥٠
رقم (٣)	شركة قطاع أعمال عام	٢٣٩٩
رقم (٤)	شركة قطاع خاص متوسط	٩٥٣
رقم (٥)	شركة قطاع خاص متوسط	٣٥٤
رقم (٦)	شركة قطاع خاص أقل من المتوسط	١٢١
رقم (٧)	شركة قطاع خاص متوسط	٤٥٦

عينة الدراسة وأسس اختيارها

أجريت الدراسة على عينة من العاملين فى الشركات الصناعية التى تم اختيارها للتطبيق الميدانى (والتى سبقت الإشارة إليها) ، واستخدمت فى ذلك أسلوب العينة العشوائية المنتظمة لاختيار عينة العاملين من المصانع موضع البحث ، وذلك بناء على الأسس الآتية :

استهدفت الدراسة كافة فئات العاملين بالمؤسسات الصناعية موضع البحث فى جميع المهن ، والتخصصات ، والمستويات الوظيفية . ونظرا لعدم وجود

بيانات فى سجلات المصانع مصنفة حسب المتغيرات المذكورة ، كما لا يوجد أيضا بيانات مبوبة وموزعة حسب الأقسام والقطاعات الرئيسة للنشاط الذى تقوم به المؤسسة ، وينطبق هذا الوضع على مؤسسات القطاع العام والخاص ، وإنما المتوفر فى الشركات كان عبارة عن سجلات تتضمن حصرا شاملا للعاملين ، والتصنيف الأساسى المتبع فى السجلات هو بداية التعيين ورقم التأمين . ومن ثم فإن اختيار العينة كان يتم بأسلوب العينة العشوائية المنتظمة على مستوى الشركة – ككل – وذلك ما عدا شركتين وهما : الشركة رقم (١) وهى شركة قطاع أعمال عام فى مرحلة الخصخصة ولم تتوافر لديها سجلات على مستوى الشركة ، نظرا لأنها كانت فى مرحلة تغير مستمر ، وخاصة بالنسبة للعمالة (من أمثلة ذلك دوران عمالة – ترك خدمة – إلغاء أقسام من الشركة – ضم عمال شركة أخرى لها ... إلخ) ، ومن ثم فقد روعى فى هذه الحالة اختيار العينة بالأسلوب العشوائى من كل قسم من أقسام المصنع حسب هيكل العمالة المتاح . والشركة الأخرى هى الشركة رقم (٢) وهى شركة قطاع خاص كبير وتتوافر لديها سجلات ، وبيانات العمالة بها مسجلة على الحاسب الآلى ، ولكن نظرا لكبر حجم العاملين بها وما يترتب على سحب العينة من جهد إضافى على موظفى الشركة ، فقد رفض المسئولون عن الشركة هذا الإجراء ، وذلك بالرغم من تعاونهم فى التطبيق الميدانى . ومن هنا فقد تم سحب العينة من البيانات المسجلة على مستوى كل قسم من أقسام الشركة .

تتكون المصانع موضع البحث من مصنعين قطاع أعمال عام ، أحدهما كان فى مرحلة الخصخصة وقت إجراء البحث ، كما تتكون من مصنع قطاع خاص كبير ، وأربعة مصانع قطاع خاص متوسط . ومن ثم قدرت عينة العاملين على أساس أن يكون نصف العينة ممثلا من القطاع العام والقطاع الخاضع لعملية الخصخصة ، ونصف العينة الآخر ممثلا من القطاع الخاص .

وهذه البيانات المشار إليها تتفق مع نسبة العاملين فى الأقسام الإنتاجية إلى إجمالى العينة على مستوى كل شركة من الشركات موضع البحث ، نظرا لأنها شركات صناعية ، وتلى هذه النسبة بفارق كبير نسبة العاملين فى الشئون الإدارية والمالية وبنسبة ٨ر١٢٪ ، ثم تليها نسبة العاملين فى إدارة الخدمات ، وتمثل نسبة ١ر١١٪ ، ثم تقل النسب عن ذلك وبشكل ملحوظ فى الأقسام الأخرى .

كما يرجع ارتفاع نسبة العاملين فى الشئون الإدارية والمالية نسبيا إلى وجود شركتين قطاع أعمال عام ضمن الشركات موضع البحث ، إحداهما فى مرحلة الخصخصة ، فهذه النوعية من الشركات مازالت مكدسة بالعمالة الزائدة خاصة فى الأعمال الإدارية ، وذلك بالرغم من تسريح أعداد كبيرة منها سواء من خلال أسلوب المعاش المبكر ، أو من خلال أسلوب تقديم مكافآت مالية ، وتم ذلك فى الشركة رقم (١) وهى الشركة التى كانت تجرى لها عملية الخصخصة وقت إجراء البحث ، إضافة إلى إيقاف التعيين فى شركات قطاع الأعمال العام منذ منتصف الثمانينات من القرن الماضى فى إطار عملية التكيف الهيكلى .

ب – توزيع عينة العاملين حسب النوع

يتبين من جدول رقم (٢) أن أقل من ثلث العاملين بقليل فى عينة البحث هم من الإناث وبنسبة ٢ر٢٧٪ من إجمالى العينة . ويمثل الذكور ٨ر٧٢٪ من إجمالى العينة . وبذلك تعتبر نسبة الإناث عالية إذا ما قورنت بمعدل تشغيل الإناث على المستوى القومى .

كما يلاحظ وجود اختلافات واضحة بين الشركات فى نسبة تمثيل الإناث فى العينة ، فهناك بعض الشركات خاصة المتخصصة فى الملابس الجاهزة – فى القطاع الخاص – ترتفع بها نسبة تمثيل الإناث ، حيث بلغت نسبة الإناث فى العينة فى عينة العاملين فى الشركة رقم (٥) نسبة ٧٠٪ .

جدول رقم (٢)

توزيع عينة العاملين حسب النوع

النوع	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
ذكر	١٩٩	٩ر٧٩	٢٢١	٨٨	١٤٨	٢ر٥٩	٥٤	١ر٧٧	١٨	٠ر٣٠	٥٤	٥ر٨٨	٣٥	٣ر٥٨	٧٢٩	٨ر٧٢
أنثى	٥٠	١ر٢٠	٣٠	٠ر١٢	١٠٢	٨ر٤٠	١٦	٩ر٢٢	٤٢	٧٠	٧	٥ر١١	٢٥	٧ر٤١	٢٧٢	٢ر٢٧
الإجمالى	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جـ – توزيع عينة العاملين حسب السن

تكشف البيانات الموضحة بجدول رقم (٣) عن توزيع منطقى لعينة العاملين حسب فئات السن . حيث نجد أن العاملين فى فئة السن أقل من ١٨ سنة يبلغ عددهم ٤ أفراد فقط يمثلون ٤ر٠٪ من عينة العاملين . كما نجد أن ٣ أفراد فقط فى عينة البحث هم فى فئة السن ٦٣ سنة فأكثر ، فى حين تمثل فئات السن الأخرى التى تتراوح ما بين ١٨ سنة و٥٢ سنة نسبا متقاربة فى العينة تتراوح ما بين ١٣٪ و١٥٪ ، وبشكل إجمالى تبلغ نسبة عينة العاملين فى هذه المرحلة العمرية ٩٠٪ من العينة وهى مرحلة سن العمل .

ويلاحظ من النتائج المتعلقة بالشركة رقم (١) عدم وجود تمثيل يذكر للشباب فى المرحلة العمرية من أقل من ١٨ سنة إلى أقل من ٣٨ سنة . وذلك يرجع إلى الظروف التى سبقت الإشارة إليها ، وخاصة إيقاف التعيين بها بسبب الخصخصة . وبصفة عامة ترتفع نسب العاملين من الشباب فى شركات القطاع الخاص عن نسبتهم فى شركات قطاع الأعمال العام .

د – توزيع عينة العاملين حسب المستوى التعليمى والتخصص التعليمى

تشير البيانات فى جدول رقم (٤) إلى أن أكبر نسبة من عينة العاملين تقع فى فئة التعليم المتوسط وبنسبة ١ر٣٦٪ ، منهم نسبة عالية فى فئة التعليم المتوسط التجارى ، يليهم نسبة الحاصلين على الابتدائية وبنسبة ٩ر١٨٪ ، ثم الحاصلين على الإعدادية وبنسبة ٣ر١٤٪ ، ثم تنخفض النسب بعد ذلك بالنسبة لفئتى يقرأ ويكتب وأمى ، وبصفة عامة تبلغ نسبة العاملين فى العينة غير الحاصلين على مؤهلات تعليمية (بجمع فئتى أمى ويقرأ ويكتب) ٨ر١٨٪ .

جدول رقم (٣)
توزيع عينة العاملين حسب السن

السن	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
أقل من ١٨ سنة	—	—	—	—	٢	٨ر	—	—	—	—	—	—	٢	٣ر٣	٤	٤ر
١٨ –	—	—	٦٥	٢٥ر٩	١٩	٧ر٦	١٩	٢٧ر١	١٥	٢٥ر٠	٥	٨ر٢	١٠	١٦ر٧	١٣٣	١٣ر٣
٢٣ –	—	—	٦٠	٢٣ر٩	٢٦	١٠ر٤	١٤	٢٠ر٠	٨	١٣ر٣	٦	٩ر٨	١٦	٢٦ر٧	١٣٠	١٣ر٠
٢٨ –	٢	٨ر	٥٤	٢١ر٥	٢٦	١٠ر٤	١٧	٢٤ر٣	١٠	١٦ر٧	٦	٩ر٨	١٣	٢١ر٧	١٢٨	١٢ر٨
٣٣ –	٢	٨ر	٣٣	١٣ر١	٢٧	١٠ر٨	١٠	١٤ر٣	٧	١١ر٧	٨	١٣ر١	٥	٨ر٣	٩٢	٩ر٢
٣٨ –	٤٤	١٧ر٧	٢٢	٨ر٨	٣٥	١٤ر٠	٧	١٠ر٠	١١	١٨ر٣	١٨	٢٩ر٥	٦	١٠ر٠	١٤٣	١٤ر٣
٤٣ –	٥٢	٢٠ر٩	٥	٢ر٠	٤٨	١٩ر٢	١	١ر٤	٥	٨ر٣	١٠	١٦ر٤	٢	٣ر٣	١٢٣	١٢ر٣
٤٨ –	٨٨	٣٥ر٣	٩	٣ر٦	٤٥	١٨ر٠	١	١ر٤	٢	٣ر٣	٦	٩ر٨	١	١ر٧	١٥٢	١٥ر٢
٥٣ –	٥٩	٢٣ر٧	١	٤ر	٢١	٨ر٤	١	١ر٤	١	١ر٧	١	١ر٦	٣	٥ر٠	٨٧	٨ر٧
٥٨ –	٢	٨ر	—	—	١	٤ر	—	—	—	—	١	١ر٦	٢	٣ر٣	٦	٦ر
٦٣ فأكثر	—	—	٢	٨ر	—	—	—	—	١	١ر٧	—	—	—	—	٣	٣ر
الإجمالى	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٤)
توزيع عينة العاملين حسب المستوى التعليمى

المستوى التعليمى	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
أمى	١٨	٧ر٢	١٦	٦ر٤	١١	٤ر٤	٣	٤ر٣	٣	٥ر٠	٦	٩ر٨	٥	٨ر٣	٦٢	٦ر٢
يقرأ ويكتب	٦٠	٢٤ر١	١٧	٦ر٨	٢٦	١٠ر٤	٢	٢ر٩	٩	١٥ر٠	٧	١١ر٥	٥	٨ر٣	١٢٦	١٢ر٦
ابتدائى	٦٣	٢٥ر٣	٢٦	١٠ر٤	٥٦	٢٢ر٤	٩	١٢ر٩	١١	١٨ر٣	١٧	٢٧ر٩	٧	١١ر٧	١٨٩	١٨ر٩
إعدادى	٢٩	١١ر٦	٣٥	١٣ر٩	٥١	٢٠ر٤	٢	٢ر٩	١١	١٨ر٣	٨	١٣ر١	٧	١١ر٧	١٤٣	١٤ر٣
تعليم متوسط	٦٩	٢٧ر٧	١٢٢	٤٨ر٦	٦٨	٢٧ر٢	٣٦	٥١ر٤	٢٤	٤٠ر٠	١٧	٢٧ر٩	٢٥	٤١ر٧	٣٦١	٣٦ر١
تعليم فوق المتوسط	٢	ر٨	٢٠	٨ر٠	١٠	٤ر٠	٥	٧ر١	١	١ر٧	٤	٦ر٦	٤	٦ر٧	٤٦	٤ر٦
تعليم عال	٨	٣ر٢	١٥	٦ر٠	٢٨	١١ر٢	١٣	١٨ر٦	١	١ر٧	٢	٣ر٣	٧	١١ر٧	٧٤	٧ر٤
الإجمالى	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

أما فيما يتعلق بتوزيع عينة العاملين حسب التخصص التعليمى فقد اتضح من جدول رقم (٥) ارتفاع نسبة العاملين من حملة مؤهلات التعليم المتوسط ، وخاصة شعبة تجارة فى شركات القطاع الخاص عنها فى شركات القطاع العام . وقد يكون ذلك راجعاً إلى انخفاض نسبة العاملين من الشباب فى شركات القطاع العام فى السنوات الأخيرة بسبب إجراءات التكيف الهيكلى - كما سبقت الإشارة إلى ذلك - ولكن الملحوظة الأساسية هى ارتفاع نسبة الحاصلين على مؤهل متوسط فى العينة فى التخصصات النظرية ، وخاصة شعبة تجارة ، وذلك على الرغم من أن ٦ر٧١٪ من العاملين يعملون فى الأقسام الإنتاجية فى الشركات موضع البحث ، ويثير هذا الوضع مناقشات وتحليلات سوف يتناولها الفصل الثالث من البحث .

هـ - توزيع عينة العاملين حسب المهنة

وفقا لبيانات جدول رقم (٦) تشكل فئة عمال الإنتاج أعلى فئة فى عينة البحث ، وبنسبة ٣١٪ منهم ، وهم الذين يعملون فى مهن الغزل والنسيج والتجهيز ، ونسبة قليلة من عمال الإنتاج يعملون فى مهن الحياكة وبنسبة ٣ر٩٪ ، وذلك نظرا لعدم وجود أقسام الحياكة فى بعض الشركات ، كما أن نسبة عمال الحياكة تصل فى بعض الشركات المتخصصة فى صناعة الملابس الجاهزة مثل الشركة رقم (٥) إلى ٤٠٪ من عينة العاملين بها ، كما تقل أيضا النسب الممثلة فى أقسام التريكو والأعمال الإنتاجية المساعدة . وبصفة عامة فإن جميع هذه المهن ينطبق عليها صفة عمال الإنتاج ، ومن ثم بجمع نسب تمثيل المهن المختلفة لعمال الإنتاج فى العينة ترتفع النسبة لتصل إلى حوالى نصف العينة ، وبنسبة ٦ر٤٨٪* . وهذه النتيجة تتفق منطقيا مع كون هذه الشركات صناعية ، مع اختلاف الأهمية النسبية لهذه الفئات بين الشركات ، حسب اختلاف الأهمية النسبية لأنواع المنتجات التى تنتجها .

* نسبة محسوبة من جدول رقم (٦) .

جدول رقم (٥)
توزيع عينة العاملين حسب التخصص التعليمى

نوع التعليم	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
غزل ونسيج	١٩	١٧ر٦	٣	١ر٦	١٣	٨ر٣	١٠	١٧ر٩	١	٢ر٧	٢	٦ر٥	٣	٧ر٠	٥١	٨ر٢
تجارة	٣٤	٣١ر٥	٦٧	٣٤ر٩	٦٧	٤٢ر٧	١٦	٢٨ر٦	١٣	٣٥ر١	١٢	٣٨ر٧	١٩	٤٤ر٢	٢٢٨	٣٦ر٥
آداب	١	٩	٣	١ر٦	—	—	٢	٣ر٦	—	—	١	٣ر٢	١	٢ر٣	٨	١ر٣
حقوق	—	—	—	—	١	ر٦	١	١ر٨	—	—	—	—	١	٢ر٣	٣	ر٥
زراعة	—	—	٣	١ر٦	١	ر٦	١	١ر٨	—	—	—	—	٤	٩ر٣	٩	١ر٤
ميكانيكا	٧	٦ر٥	٥	٢ر٦	٣	١ر٩	٢	٣ر٦	—	—	—	—	—	—	١٧	٢ر٧
علوم	١	٩	٣	١ر٦	٣	١ر٩	١	١ر٨	—	—	—	—	—	—	٨	١ر٣
كمبيوتر	—	—	—	—	٢	١ر٣	—	—	—	—	—	—	—	—	٢	ر٣
فنون	١	٩	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	١	ر٢
تعليم صناعى	١٧	١٥ر٧	٦٧	٣٤ر٩	١٧	١٠ر٨	٢٠	٣٥ر٧	١١	٢٩ر٧	٧	٢٢ر٦	٨	١٨ر٦	١٤٧	٢٣ر٦
تعليم عام	٢٨	٢٥ر٩	٣٤	١٧ر٧	٤٩	٣١ر٢	٣	٥ر٤	١٢	٣٢ر٤	٩	٢٩ر٠	٧	١٦ر٣	١٤٢	٢٢ر٨
تعليم أزهرى	—	—	٧	٣ر٦	١	ر٦	—	—	—	—	—	—	—	—	٨	١ر٣
الإجمالى	١٠٨	١٠٠	١٩٢	١٠٠	١٥٧	١٠٠	٥٦	١٠٠	٣٧	١٠٠	٣١	١٠٠	٤٣	١٠٠	٦٢٤	١٠٠

جدول رقم (٦)
توزيع عينة العاملين حسب المهنة

المهنة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالي	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
رؤساء أقسام فنية	٧	٢ر٨	٦	٢ر٤	١٣	٥ر٢	١	١ر٤	١	١ر٧	—	—	٢	٣ر٣	٣٠	٣ر٠
رؤساء أقسام إدارية	١٣	٥ر٢	١	ر٤	١٧	٦ر٨	١	١ر٤	—	—	٢	٣ر٣	١	١ر٧	٣٥	٣ر٥
إشراف فني	٥	٢ر٠	٢٣	٩ر٢	٨	٣ر٢	٦	٨ر٦	٣	٥ر٠	٨	١٣ر١	٤	٦ر٧	٥٧	٥ر٧
إشراف إداري	٥	٢ر٠	٢	ر٨	٧	٢ر٨	—	—	—	—	٢	٣ر٣	—	—	١٦	١ر٦
رئيس وردية	٦	٢ر٤	١	ر٤	٣	١ر٢	—	—	—	—	—	—	—	—	١٠	١ر٠
تخصصات مهنية فنية عليا	٢	ر٨	٦	٢ر٤	٤	١ر٦	٥	٧ر١	—	—	—	—	٣	٥ر٠	٢٠	٢ر٠
تخصصات مهنية غير فنية عليا	—	—	٤	١ر٦	١٣	٥ر٢	٤	٥ر٧	—	—	—	—	٤	٦ر٧	٢٥	٢ر٥
فني متوسط	٢٤	٩ر٦	٤٢	١٦ر٧	١٦	٦ر٤	١٦	٢٢ر٩	٣	٥ر٠	٢	٣ر٣	٤	٦ر٧	١٠٧	١٠ر٧
إداري أو كتابي متوسط	٣٠	١٢ر٠	٤	١ر٦	٢٥	١٠ر٠	١	١ر٤	٣	٥ر٠	٥	٨ر٢	٤	٦ر٧	٧٢	٧ر٢
عامل فني	٣٦	١٤ر٥	٣٣	١٣ر١	٣١	١٢ر٤	٤	٥ر٧	١	١ر٧	—	—	١٩	٣١ر٧	١٢٤	١٢ر٤
عمال إنتاج	١١٣	٤٥ر٤	٦٦	٢٦ر٣	٥٣	٢١ر٢	١٤	٢٠ر٠	١٨	٣٠ر٠	٣٤	٥٥ر٧	١٢	٢٠ر٠	٣١٠	٣١ر٠
عمال إنتاج حياكة	—	—	٢٦	١٠ر٤	٢٥	١٠ر٠	١٣	١٨ر٦	٢٤	٤٠ر٠	—	—	٥	٨ر٣	٩٣	٩ر٣
عمال إنتاج تريكو	—	—	٢١	٨ر٤	١٥	٦ر٠	٢	٢ر٩	١	١ر٧	٤	٦ر٦	٢	٣ر٣	٤٥	٤ر٥
أعمال إنتاجية مساعدة	٦	٢ر٤	١٢	٤ر٨	١٤	٥ر٦	٣	٤ر٣	٣	٥ر٠	—	—	—	—	٣٨	٣ر٨
تعبئة وتغليف	١	ر٤	٢	ر٨	٤	١ر٦	—	—	٣	٥ر٠	٤	٦ر٦	—	—	١٤	١ر٤
عامل مخازن	١	ر٤	٢	ر٨	٢	ر٨	—	—	—	—	—	—	—	—	٥	ر٥
الإجمالي	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

و – توزيع عينة العاملين حسب الخبرة :

يلاحظ من جدول رقم (٧) أن حوالى ما يقرب من ٤٠٪ من العاملين فى عينة البحث ، كانوا يعملون أعمالاً أخرى قبل التحاقهم بالعمل الحالى ، كما تكشف بيانات جدول رقم (٨) أن نسبة عالية منهم كانوا يعملون فى مهنة أخرى غير التى يعملون بها حاليا ، وبنسبة ٦٥٪ من هؤلاء الذين ذكروا أنهم كانوا يعملون قبل التحاقهم بالعمل الحالى .

جدول رقم (٧)
توزيع عينة العاملين حسب الخبرة السابقة فى العمل

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	٦٥	٢٦ر١	١٥٠	٥٩ر٨	٥٨	٢٣ر٢	٤١	٥٨ر٦	٢٨	٤٦ر٧	٢١	٣٤ر٤	٣٤	٥٦ر٧	٣٩٧	٣٩ر٧
لا	١٨٤	٧٣ر٩	١٠١	٤٠ر٢	١٩٢	٧٦ر٨	٢٩	٤١ر٤	٣٢	٥٣ر٣	٤٠	٦٥ر٦	٢٦	٤٣ر٣	٦٠٤	٦٠ر٣
الإجمالى	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٨)
توزيع عينة العاملين حسب الخبرة فى المهنة

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نفس المهنة	٢٣	٣٥ر٤	٤١	٢٧ر٣	١٢	٢٠ر٧	١٨	٤٣ر٩	١٩	٦٧ر٩	١١	٥٢ر٤	١٣	٣٨ر٢	١٣٧	٣٤ر٥
مهنة أخرى	٤٢	٦٤ر٦	١٠٩	٧٢ر٧	٤٦	٧٩ر٣	٢٣	٥٦ر١	٩	٣٢ر١	١٠	٤٧ر٦	٢١	٦١ر٨	٢٦٠	٦٥ر٥
الإجمالى	٦٥	١٠٠	١٥٠	١٠٠	٥٨	١٠٠	٤١	١٠٠	٢٨	١٠٠	٢١	١٠٠	٣٤	١٠٠	٣٩٧	١٠٠

ز – توزيع عينة العاملين حسب الأقدمية فى العمل

وفيما يتعلق ببيانات الأقدمية فى العمل (حسب عدد سنوات العمل الحالى) فيتضح من جدول رقم (٩) أن أقدمية العاملين فى العمل الحالى تختلف حسب الشركات ، ففى شركات القطاع الخاص تنخفض بشكل واضح أقدمية العاملين فى العمل ، فأغلبهم من حديثى التعيين ، وخاصة الذين تقل أقدميتهم عن خمس سنوات لتصل إلى حوالى ٧ر٥١٪ فى إحدى شركات القطاع الخاص .

أما عن إجمالى عدد سنوات العمل فيتضح من جدول رقم (١٠) أن هناك تباينا فى النسب . وتمثل فئة العاملين الذين أمضوا فى العمل من سنة إلى أقل من خمس سنوات أعلى نسبة من عينة العاملين ، فى حين أن من أمضوا فى العمل من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٥ سنة يمثلون أقل نسبة فى عينة العاملين ، وكذلك تقل بشكل واضح نسبة العاملين الذين أمضوا أقل من سنة فى العمل . ولكن بشكل عام يعتبر هذا التوزيع منطقيا ، ويتناسب مع توزيع عينة العاملين حسب السن . كما أنه معروف عن عمال الصناعة فى مصر أنهم غالبا ما يتركون العمل فى سن مبكرة نظرا لصعوبة ظروف العمل فى الصناعة .

كما يلاحظ أن الشركة موضع الخصخصة وهى شركة رقم (١) لا تمثل فيها فئات الأقدمية (أقل من سنة إلى أقل من ١٥ سنة) وذلك بسبب ظروف عملية الخصخصة ، وإيقاف التعيينات الجديدة بها منذ فترة طويلة .

ومن ناحية أخرى نجد أن شركات القطاع الخاص (أرقام ٢ ، ٤ ، ٥ ، ٧) هى التى ترتفع بها نسب العاملين الذين أمضوا فى العمل من سنة إلى أقل من ٥ سنوات ، وهذا يرجع إلى أنها شركات فى مرحلة التطور والنمو وتتطلب باستمرار إضافة عمالة جديدة .

جدول رقم (٩)
توزيع عينة العاملين حسب عدد سنوات العمل الحالى

عدد سنوات العمل الحالى	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
أقل من سنة	–	–	٨	٣ر٢	٥	٢ر٠	١٥	٢١ر٤	٥	٨ر٣	١	١ر٦	٧	١١ر٧	٤١	٤ر١
من سنة إلى أقل من ٥	٣	١ر٢	١١٦	٤٦ر٢	٣٨	١٥ر٢	٢٦	٣٧ر١	١٦	٢٦ر٧	٥	٨ر٢	٣١	٥١ر٧	٢٣٥	٢٣ر٥
من ٥ إلى أقل من ١٠	١٨	٧ر٢	٥١	٢٠ر٣	١٩	٧ر٦	١٥	٢١ر٤	١٠	١٦ر٧	٥	٨ر٢	٨	١٣ر٣	١٢٦	١٢ر٦
من ١٠ إلى أقل من ١٥	٣	١ر٢	٤١	١٦ر٣	٢٦	١٠ر٤	٩	١٢ر٩	١٠	١٦ر٧	١٣	٢١ر٣	٥	٨ر٣	١٠٧	١٠ر٧
من ١٥ إلى أقل من ٢٠	٧	٢ر٨	٣٣	١٣ر١	٢٣	٩ر٢	٣	٤ر٣	١١	١٨ر٣	١٢	١٩ر٧	٥	٨ر٣	٩٤	٩ر٤
من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٦١	٢٤ر٥	١	ر٤	٥٠	٢٠ر٠	٢	٢ر٩	٧	١١ر٧	١٧	٢٧ر٩	١	١ر٧	١٣٩	١٣ر٩
من ٢٥ إلى أقل من ٣٠	٥٨	٢٣ر٣	–	–	٤٥	١٨ر٠	–	–	١	١ر٧	٤	٦ر٦	–	–	١٠٨	١٠ر٨
من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	٦٥	٢٦ر١	١	ر٤	٣٤	١٣ر٠	–	–	–	–	١	١ر٦	١	١ر٧	١٠٢	١٠ر٢
من ٣٥ إلى أقل من ٤٠	٣٠	١٢ر٠	–	–	٨	٣ر٢	–	–	–	–	٢	٣ر٣	١	١ر٧	٤١	٤ر١
من ٤٠ إلى أقل من ٤٥	٤	١ر٦	–	–	٢	ر٨	–	–	–	–	١	١ر٦	١	١ر٧	٨	ر٨
الإجمالى	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (١٠)
توزيع عينة العاملين حسب إجمالى عدد سنوات العمل

إجمالى عدد سنوات العمل	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
أقل من سنة	–	–	٤	١ر٦	٤	١ر٦	٧	١٠ر٠	٢	٣ر٣	١	١ر٦	١	١ر٧	١٩	١ر٩
من سنة إلى أقل من ٥	–	–	٧١	٢٨ر٣	٢٩	١١ر٦	٢١	٣٠ر٠	١٦	٢٦ر٧	٥	٨ر٢	٢٢	٣٦ر٧	١٦٤	١٦ر٤
من ٥ إلى أقل من ١٠	–	–	٥٦	٢٢ر٣	٢٥	١٠ر٠	١٧	٢٤ر٣	١٠	١٦ر٧	٣	٤ر٩	١٦	٢٦ر٧	١٢٧	١٢ر٧
من ١٠ إلى أقل من ١٥	–	–	٦٠	٢٣ر٩	٢٤	٩ر٦	١٤	٢٠ر٠	٩	١٥ر٠	٩	١٤ر٨	٨	١٣ر٣	١٢٤	١٢ر٤
من ١٥ إلى أقل من ٢٠	٦	٢ر٤	٣٦	١٤ر٣	٢٢	٨ر٨	٥	٧ر١	٨	١٣ر٣	١٤	٢٣ر٠	٢	٣ر٣	٩٣	٩ر٣
من ٢٠ إلى أقل من ٢٥	٦٢	٢٤ر٩	١٠	٤ر٠	٤٩	١٩ر٦	٥	٧ر١	٩	١٥ر٠	١٦	٢٦ر٢	٣	٥ر٠	١٥٤	١٥ر٤
من ٢٥ إلى أقل من ٣٠	٦٧	٢٦ر٩	٥	٢ر٠	٤٩	١٩ر٦	١	١ر٤	٥	٨ر٣	٥	٨ر٢	١	١ر٧	١٣٣	١٣ر٣
من ٣٠ إلى أقل من ٣٥	٧١	٢٨ر٥	٦	٢ر٤	٣٥	١٤ر٠	–	–	–	–	٥	٨ر٢	٥	٨ر٣	١٢٢	١٢ر٢
من ٣٥ إلى أقل من ٤٠	٣٧	١٤ر٩	١	ر٤	١١	٤ر٤	–	–	١	١ر٧	٢	٣ر٣	١	١ر٧	٥٣	٥ر٣
من ٤٠ فما فوق	٦	٢ر٤	٢	ر٨	٢	ر٨	–	–	–	–	١	١ر٦	١	١ر٧	١٢	١ر٢
الإجمالى	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

الأسلوب المنهجي للبحث وأدواته

استخدم البحث أسلوب المسح الوصفي في وصف وتشخيص الأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين ، وتحليل العوامل التي تؤثر فيها ، والتعرف على الاحتياجات التعليمية والتدريبية الحالية والمستهدفة للعاملين ، ومقترحاتهم حول تحسين وتطوير نظم وأساليب التدريب المتعلقة بهم . وذلك من خلال أسلوبين أساسيين وهما : الحصول على هذه البيانات من تقريرات العاملين في عينة البحث ، واستخدام أسلوب المقابلة مع الإدارة للتعرف على الاحتياجات الحالية والمستهدفة من العمالة المتعلمة والمدربة على العمل الصناعي . إلى جانب بحث جهود المؤسسات موضع البحث وإدارتها في مجال التنمية البشرية للعاملين بها ومدى الاستفادة الفعلية للعاملين منها .

وقد استند البحث في جمع البيانات إلى أداتين ، الأولى هي أداة الاستبار باستخدام استمارة مقننة تطبق من خلال المقابلة مع أفراد عينة البحث ، وهي أداة البحث الرئيسة ، والأداة الثانية هي دليل دراسة الشركة ، ويطبق عن طريق المقابلة مع مديري الإدارات المختصة .

استمارة الاستبار

استخدمت هذه الأداة في جمع البيانات من عينة العاملين في المؤسسات موضع البحث ، وقد اشتملت على ٦٣ سؤالاً تغطي محاور وموضوعات البحث ، وتحقق أهدافه ، وتجيب عن تساؤلاته حيث تضمنت الاستمارة المحاور والبنود الآتية(١٩) :

١- **البيانات الأساسية :** ويشتمل هذا المحور على البيانات الأساسية للمبحوثين (الاسم ، والقسم ، والنوع ، والسن ، والحالة التعليمية ، والمهنة ، والأقدمية في العمل) وهذه البيانات تحتويها الأسئلة من رقم (١) إلى رقم (٩) بالاستمارة .

٢- **الأوضاع التعليمية للعاملين واحتياجاتهم التعليمية** : ويغطى هذا المحور الموضوعات المتعلقة بالمستويات التعليمية للعاملين ، والعوامل التى تؤثر فيها ، وأوضاع العمل ومدى تناسبها مع مستوى تعليم العامل ، وتخصصه . وبشكل عام المشكلات المتعلقة بالأوضاع التعليمية للعاملين . كما تكشف أسئلة هذا المحور عن الجهود المؤسسية والمجتمعية في هذا المجال . وهذا المحور خصصت له الأسئلة من رقم (١٠) إلى رقم (٣٩) بالاستمارة ، كما خصص السؤال رقم (٢٧) للكشف عن الاحتياجات التعليمية للعاملين ... وروعى فى إعداد هذا الجانب أن يتضمن أسئلة تتناسب مع كل المستويات التعليمية ، والتخصصات التعليمية لأفراد عينة البحث .

٣- **الأوضاع التدريبية للعاملين واحتياجاتهم التدريبية** : ويغطى هذا المحور الموضوعات التى تتناول الأوضاع التدريبية للعاملين ، سواء قبل الالتحاق بالعمل أو بعد الالتحاق به ، من ناحية فرص التدريب المتاحة ، والجهات التى قامت بالتدريب ، وأساليب التدريب ونظمه . وتقرير العامل نفسه حول مدى استفادته من التدريب فى عمله ، والمشكلات المتعلقة بنظم التدريب القائمة سواء داخل العمل ، أو خارجه ، كما تضمن هذا المحور أسئلة تكشف عن مقترحات العاملين حول أنواع وأساليب البرامج التدريبية المطلوبة فى المستقبل . وقد خصصت الأسئلة من رقم (٤٠) إلى رقم (٦٣) لتغطية موضوعات هذا المحور .

إعداد الاستمارة واختبارها

مرت الاستمارة قبل تطبيقها على عينة البحث بعدة مراحل . ففى مرحلة الإعداد تم إجراء دراسة استطلاعية للتعرف على مجتمع البحث ، وإعداد الاستمارة فى شكلها الأولى ، ثم تمت مناقشتها مع هيئة البحث وتعديلها مما يسمح بإجراء الاختبارات اللازمة عليها ، حيث تم إجراء تقدير للصدق الظاهرى للاستمارة من

خلال عرضها على ثلاثة محكمين من الأساتذة المتخصصين فى العلوم الاجتماعية ، الذين أبدوا موافقتهم على الاستمارة من حيث الشكل والمضمون ، نظرا لمطابقتها لموضوع البحث وأهدافه ، وقدرتها على الإجابة على تساؤلاته .

كذلك تم إجراء الاختبارات اللازمة للاستمارة من خلال تطبيقها على ٣٣ مفردة من العاملين فى مصنعين فى قطاع الغزل والنسيج ، أغلبهم من العاملين فى الإنتاج نظرا لكبر حجم هذه الفئة فى المصانع .

وبناء على ماورد من ملاحظات فى التحكيم ، وما استخلص من تجربة الأداة ، تم تعديل الاستمارة ، ووضعها فى شكلها النهائى ، بحيث روعى وضوح أسئلة الاستمارة ، وعدم غموضها ، وقدرة المبحوث على فهمها ، إلى جانب ملاءمتها للتحليل الإحصائى . كما أخذ فى الاعتبار ترتيب الاستمارة بتسلسل منطقى ، من حيث الموضوعات التى تتناولها ، والأسئلة التى يحتويها كل موضوع .

دليل دراسة الشركة

استخدم هذا الدليل فى إجراء دراسة استطلاعية قبل البدء فى تنفيذ الدراسة ، وتطبيقها على الشركات موضع البحث ، بهدف جمع بيانات عامة عن الشركات ، وأوضاع العمالة بها ، والجهود التعليمية والتدريبية التى تقوم بها [٢٠]. وقد تم جمع مادته من خلال إجراء مقابلات مع الإدارات المختصة بالشركات ، وفى بعض مصانع القطاع الخاص صغيرة الحجم كانت تتم المقابلة مع مدير المصنع الذى تتجمع لديه هذه المعلومات .

وقد واجه تطبيق هذا الدليل صعوبات كبيرة ، يتمثل أهمها فى رفض المسئولين عن مصانع القطاع الخاص إعطاء بيانات من واقع سجلات الشركات ، كما أن بعضها لا تتوافر لديهم سجلات . كما أن بعض مديرى المصانع رفضوا

إعطاء بيانات محددة عن الإنتاجية ، ولذلك تم رفعها من الدليل . ولكن بصفة عامة أمكن استخلاص مجموعة من المؤشرات من بيانات الدليل أفادت بصفة خاصة فى تحديد النمط الصناعى المدروس ، مما مكن من اختيار المصانع موضع البحث وفقا لشروط البحث . كما كشفت بياناته عن بعض أوضاع العمالة بهذه الشركات .

وقد تضمن الدليل عددا من الموضوعات التى أمكن جمع بيانات عنها وهى :

١- بيانات أساسية عن الشركة وحجم العمالة بها .

٢- جهود الشركة فى مجال التعليم .

٣- الاحتياجات المستهدفة من العمالة .

٤- جهود الشركة فى مجال التدريب .

٥- بعض مشكلات العمالة .

ويحتوى كل محور من هذه المحاور على مجموعة من البنود والفقرات (وفقاً لما هو موضح بالدليل) .

مستوى التحليل

استخدم الأسلوب الإحصائى فى معالجة البيانات ، واستخلاص النتائج فى شكل جداول مركبة بناء على خطة تحليل إحصائى روعى فيها أن تتضمن عدة مستويات من المقارنات بين النتائج التى يمكن من خلالها الكشف عن المؤشرات التى تحقق أهداف البحث ، كما تم تحليل النتائج ، وتفسيرها فى ضوء الافتراضات النظرية المطروحة ، والمشكلات المجتمعية والمؤسسية .

المراجع

١- رئاسة مجلس الوزراء ، الخطة الخمسية السادسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، (٢٠٠٧/٢٠٠٨ - ٢٠١١/٢٠١٢) ، وخطة عامها الأول (٢٠٠٧/٢٠٠٨) ، القاهرة ٢٠٠٨ ، ص ص ٩٨-١٠٠ .

٢- راجع فى ذلك :

- بيانات سنة ٢٠٠٠ /٢٠٠١ محسوبة من بيانات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، النتائج النهائية للتعداد الاقتصادى (إجمالى الجمهورية) سنة ٢٠٠٢ ، والبيانات مستقاة من بيانات تعداد المنشآت التى يعمل بها عشرة عمال فأكثر .

- بيانات سنة ٢٠٠٦ محسوبة من بيانات النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت (إجمالى الجمهورية) مايو سنة ٢٠٠٨ ، والبيانات طبقا لأقسام النشاط الاقتصادى والحالة التعليمية للمصريين ١٠ سنوات فأكثر .

٣- برنامج الأمم المتحدة الإنمائى ، تقرير التنمية البشرية فى العالم لعام ١٩٩٢ ، ص ٦٩ .

٤- راجع فى ذلك :

- التقى ، عمرو محمد ، الكفاءة الاقتصادية فى الصناعات التحويلية فى الاقتصاد المصرى مع التركيز على قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة ، رسالة دكتوراه ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، القاهرة ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٤ ، ص ٣٣١ .

- المجالس القومية المتخصصة ، المجلس القومى للإنتاج والشئون الاقتصادية ، "سياسات التحديث فى مجالات العمل الوطنى" ، الدورة السادسة والعشرون ، القاهرة ، ص ، ٣١٥، سنة ١٩٩٩-٢٠٠٠ ، ص ٣١٥ .

٥- مجلس الوزراء ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ، كتاب وصف مصر بالمعلومات ، الجزء الأول ، القاهرة سنة ٢٠٠٧ ، ص ١٧ (البيانات مستخلصة من النتائج الأولية للتعداد العام للسكان والمنشآت سنة ٢٠٠٦) .

٦- صندوق دعم صناعة الغزل والمنسوجات ، القطاع التجارى للبحوث والعلاقات الخارجية (نشرة ربع سنوية) ، القاهرة ، الربع الثانى ، ديسمبر سنة ٢٠٠٥ ، ص ص ٩ ، ١٠ .

٧- صميدة ، شحاتة ، معوقات صناعة الغزل والنسيج فى مصر ، ورقة خلفية للبحث (غير منشورة) .

٨- رئاسة الجمهورية ، المجالس القومية المتخصصة ، تقرير المجلس القومى للإنتاج والشئون الاقتصادية ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٢٧٩ - ٣٢١ .

٩- راجع توزيع عينة البحث حسب السن جدول رقم (٣) فى متن الفصل .

١٠- جلبى ، على عبد الرازق ، علم الاجتماع الصناعى ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٧ ، ص ص ٣٧٩ - ٣٨٥ .

١١- راجع فى ذلك :

برنامج الأمم المتحدة الإنمائى ، تقارير التنمية البشرية فى العالم لعدة سنوات ابتداء من سنة ١٩٩٠ .

١٢- معهد التخطيط القومى ، تقرير التنمية البشرية عن مصر ، القاهرة ، ١٩٩٨/١٩٩٩ .

١٣-- The Social Science Encyclopedia, Edited by Kuper, A., and Kuper J., 2n Edition, London, New York, Routledge, 1996, pp.383- 384.

١٤- وديع ، محمد عدنان ، تنمية الموارد البشرية : مسح العلاقات والمؤشرات (فى) مسح التطورات فى مؤشرات التنمية ونظرياتها ، تحرير محمد عدنان وآخرون ، الكويت ، المعهد العربى للتخطيط بالكويت ، ١٩٩٧ ، ص ٢٤٠ .

١٥- Blanchard, N . , and Thacker, J., Effective Training, systems, strategies and practices, Third Edition, New Jersey, Pearson Prentice Hall, 2007, p. 7.

١٦- ناصف ، عبد الفتاح ، "مفهوم التنمية البشرية وقياسها" (فى) دائرة حوار حول التنمية البشرية ، تحرير عبد الفتاح ناصف ، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، المجلد الثالث ، العدد الأول ، القاهرة ، معهد التخطيط القومى ، يونيه ١٩٩٥ ، ص ١٤٨ .

١٧- Riggio, E., Ronald, Introduction to Industrial Organizational Psychology, New Jersey, Pearson Education, Inc., 2009 , pp. 152-154.

١٨- ولسون ، ديفيد ، إصلاح التعليم الفنى والمهنى والتدريب فى عالم العمل المتغير ، مجلة مستقبليات ، مجلة التربية المقارنة ، المجلد ٣١ ، العدد ١١٧ ، جنيف ، ديسمبر ٢٠٠٣ ، ص ص ٥٤١، ٥٤٢ .

١٩- استمارة البحث (ملحق أدوات البحث) .

٢٠- دليل دراسة الشركة (ملحق أدوات البحث) .

الفصل الثانى *

التعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية
تحليل للدراسات السابقة

تعتبر عملية تنمية الموارد البشرية HRD بمثابة مدخل رئيس وأساسى فى عملية التنمية ككل ، وذلك لأن العنصر البشرى يعد بمثابة المتغير المشترك والمحور الرئيس فى عمليات التنمية المختلفة، كما تنطوى عملية تنمية الموارد البشرية على تعليم وتدريب وتأهيل للأفراد، بالإضافة إلى التأثير فى سلوكهم وتنمية مجموعة من القيم والتى قد تتمثل فى إبراز أهمية النجاح والكفاءة والإنجاز والفاعلية وأيضاً الرغبة فى العمل بجدية والبحث عن كل ماهو جديد فى مجال العمل ، وذلك حتى يتسنى للفرد مواكبة التطورات السريعة والمتغيرة فى مجالات الحياة المختلفة ومنها العمل اليومى الذى يقوم به الفرد من أجل الحصول من خلاله على دخل ملائم يستطيع معه إشباع حاجاته الأساسية[1] .

ويهدف هذا الفصل إلى إلقاء الضوء على تراث البحث والدراسات السابقة حول تنمية الموارد البشرية فى مجال الصناعة ، وتقويمها وتحليلها فى ضوء أهداف البحث الحالى ، وما يمكن أن تسفر عنه النتائج من إضافة لتراث البحث فى هذا المجال . ولعرض تلك الدراسات فقد تم تقسيمها إلى أربعة محاور ؛ يهتم المحور الأول بعرض مجموعة الدراسات التى توضح علاقة كل من التعليم والتدريب بالإنتاجية فى الصناعة، ويناقش المحور الثانى الدراسات التى تناولت

* كتب هذا الفصل الدكتور هانى خميس ، مدرس علم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية .

تقويم نظم التدريب المهنى فى الشركات الصناعية، ويجسد المحور الثالث مجموعة الدراسات التى تناولت المشكلات الاقتصادية لصناعة الغزل والنسيج ، ويختص المحور الرابع بعرض الدراسات المستحدثة التى تناولت تأثير المتغيرات الجديدة فى مرحلة التحرر الاقتصادى على العمالة فى القطاع العام.

واستند إلي التسلسل التاريخى فى عرض تلك الدراسات السابقة ، وذلك لكل محور على حدة .

أولا : دراسات تناولت علاقة التعليم والتدريب بالإنتاجية فى الصناعة

يعد التدريب بمثابة عملية تتم من خلالها معاونة الفرد على تنمية مهاراته وقدراته فى مجال العمل والإنتاج ، ولذلك لا ينظر إلى التدريب على أنه غاية فى ذاته بقدر ماهو وسيلة لتحقيق أهداف متعددة ، لأنه يسهم فى تزويد الفرد بالمعرفة والخبرات العملية والتطورات الفنية فى مجال عمله ، فضلاً عن أن التدريب يعمل على توفير احتياجات المجتمع من العاملين والفنيين الذين يقومون بدور أساسى فى دفع عملية الإنتاج ، وبالتالى تحقيق التنمية داخل المجتمع .

فقد ارتبط مفهوم تنمية الموارد البشرية (HRD) ارتباطاً وثيقاً بمفهوم النمو الاقتصادى، أى أن الإنسان أصبح فى خدمة النشاط الاقتصادى وأن تنميته كمحور اقتصادى مطلوب إلي الحد الذى يمكننا من زيادة معدلات الإنتاج وتحسين نوعيته ، ومن هنا بدأ الحديث عن تحسين الخدمات الصحية للمورد البشرى حتى يكون قادراً على الإنتاج وذلك لأن سوء الحالة الصحية وانتشار الأمراض ربما يعنى نقصا فى معدلات الإنتاج ، كما أن انخفاض متوسط العمر معناه فقدان سنوات من العمر الإنتاجى ، وهذا المنظور الاقتصادى يؤكد على أن الإنفاق على التعليم إنما يعد استثمارا اقتصاديا له مردود فى زيادة الناتج المحلى[1] .

وتتناول الدراسة التى أجريت من خلال المجالس القومية المتخصصة ، المستويات التعليمية للعاملين ، وعلاقة التعليم بالإنتاجية فى عينة من شركات وزارة الصناعة فى مختلف القطاعات الصناعية فى القطاع العام سنة ١٩٧٩[٢] ، واتبعت هذه الدراسة الأسلوب الكمى الإحصائى فى جمع البيانات وتحليلها، واستندت فى ذلك إلى البيانات المدونة فى السجلات الرسمية والوثائق بالشركات موضع البحث .

وقد أوضحت نتائج هذه الدراسة انخفاض المستويات التعليمية للعاملين فى كافة القطاعات الصناعية، ومنها صناعة الغزل والنسيج ، حيث بلغت نسبة غير المؤهلين بها ٦ر٦١٪ من العاملين ، كما كشفت نتائجها أيضاً عن وجود علاقة إيجابية بين التعليم والإنتاجية ، على أساس أنه كلما ارتفع المستوى التعليمى فى المؤسسة الصناعية ، ارتفع متوسط الإنتاجية بها.

كما هدفت دراسة أخرى إلى قياس فعالية البرامج التدريبية فى التأثير على الإنتاج كما وكيفاً[٣]، وطبقت على عينة من (٤٠) عاملاً من الذين حصلوا على تدريب فى برامج التلمذة الصناعية، والتدريب السريع ، ورفع مستوى المهارة، فى مقابل عينة أخرى مماثلة من العمال الذين لم يحصلوا على أى تدريب، وانتهت إلى توضيح أهمية التدريب بالنسبة للإنتاجية ، حيث كشفت نتائج الدراسة عن أن التدريب أدى إلى زيادة الإنتاج ، كما أن للتدريب دوراً مهماً فى رفع الروح المعنوية للعاملين ، وفى انخفاض إصابات العمل بينهم، وأيضاً فى تنمية روح القراءة والبحث لديهم .

وتناولت دراسة أخرى علاقة التعليم والتدريب والخبرة المهنية ، بمستوى إنتاجية القوى البشرية العاملة بشركة مصر للألومنيوم[٤] ، وهى دراسة تجريبية لها ضوابطها المنهجية التى حددها الباحث فى بحثه ، وتهدف إلى توضيح الفروق بين متغيرات التعليم والتدريب والخبرة المهنية فى التأثير على إنتاجية العامل ، وانتهى الباحث منها بنتيجة مهمة وهى : أن كلا من التعليم والتدريب عامل

ضرورى لزيادة الإنتاجية ، وإن كانت أهمية التدريب تفوق فى بعض الأعمال الصناعية أهمية التعليم فى التأثير على الإنتاجية ، وخاصة فى الأعمال الفنية التى تقوم بها بعض فئات العمالة فى المستويات التعليمية المتوسطة والأقل من المتوسطة ، ومن هنا أكدت الدراسة على أهمية الاستفادة من جهود التدريب فى سد أوجه النقص فى المستوى التعليمى للعاملين فى مجال الصناعة ، كما أن التعليم له دور كبير أيضاً بالنسبة للتدريب ويعزز من دوره .

كما يذهب كل من "مارى أل . برود" و "جون دبليو نيو ستروم" فى مؤلفهما بعنوان : "تحويل التدريب ؛ استراتيجيات نقل أثر التدريب إلى حيز التطبيق" إلى أن تنمية الموارد البشرية HRD بمثابة الوظيفة الرئيسة التى تساعد المنظمات على تعزيز فعالية القوة العاملة والإنتاجية لديها، عن طريق التعلم ، ويتم تحسين الأداء فى المؤسسة عن طريق المساعدة فى تحديد متطلبات تحسين الأداء ، وهذه المتطلبات قد تتمثل فى ظهور الحاجة لمهارات جديدة نتيجة استخدام تكنولوجيا جديدة، أو تقديم خدمات أو منتجات جديدة ، أو تحسين المهارات المستخدمة فى الأعمال الحالية، بالإضافة إلى تحليل واقتراح التغييرات فى بيئة العمل لدعم تحسين الأداء ، ويمكن أن يشتمل التغيير على إعادة هيكلة الوظائف أو إعادة النظر فى الحوافز الرسمية وغير الرسمية. كما يعد التدريب من أكثر الاستراتيجيات المعترف بها فى مجال تنمية الموارد البشرية لتحسين الأداء ، حيث إن تدريب قوة العمل وإعادة تدريبها بشكل دائم يجب أن يحتل المرتبة الأولى فى جدول الأعمال سواء على مستوى الشركة أو على مستوى الدولة . وفى ضوء ماسبق يؤكد الباحثان على أن هناك العديد من المنظمات التى بدأت تدرك أهمية وجدوى الإنفاق المستمر على التدريب والأنشطة المتعلقة بتنمية الموارد البشرية ، ففى الماضى اعتبروا هذه النفقات بمثابة تكاليف بدلاً من النظر إليها على أنها بمثابة استثمارات لتحسين الإنتاجية ، كما أن هناك العديد من أصحاب المؤسسات كانت لهم نظرة تقليدية إلى التدريب أو التعليم على أنه لصالح

المتدربين (العمال) بدون أن يكون هناك تأثير مباشر على المؤسسة ، أما الآن فلقد أصبح هناك اعتراف بأهمية تلك البرامج التدريبية وذلك عندما بدأ بعض أصحاب الأعمال والمؤسسات تدريب العاملين لديهم على مهارات العمل إما داخل المؤسسة ، أو عن طريق إلحاقهم بالمدارس المهنية Vocational School ، أو فى فصول دراسية حرة ، وفى هذه الحالات أصبح العامل لا يستطيع تسلم عمله إلا بعد النجاح فى البرنامج التدريبى المخصص له (٥).

وتشير أيضاً إحدى الدراسات إلى أهمية التدريب فى مجال النشاط الصناعى ، من خلال التأكيد على أن التدريب إنما يؤدى إلى نتائج إيجابية ملموسة نحو الأفراد العاملين فى مجال النشاط الصناعى فى ضوء التقييم المستمر لإنجاز الأفراد ، وتتضح أهمية التدريب فى ضوء مايلى :

١ - أن المؤسسة لابد أن تقوم بتصميم برامج وأساليب تدريبية من أجل مواجهة المشكلات وتحديد الاحتياجات اللازمة .

٢ - يجب أن يضم التدريب العاملين والفنيين ورجال الإدارة فى ضوء التعرف على المشكلات والمعوقات وسبل النهوض بالمؤسسة .

٣ - أن يهدف التدريب إلى زيادة كفاءة وفاعلية المؤسسات نحو الإنجاز وأداء الأهداف بصورة ناجحة، بالإضافة إلى القيام بالمقارنة بين ماهو قائم وماينبغى أن يكون(٦) .

وهناك دراسة أخرى بعنوان : "استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بصورة عملية، نتائج لدراسات حالات فى شركات متعددة الجنسية"، وتشير تلك الدراسة إلى التأكيد على أهمية استراتيجية إدارة الموارد البشرية للعاملين فى المؤسسات والشركات المتعددة الجنسيات والعاملة فى البلدان النامية ، وذلك لتعزيز روح المنافسة وتزويدهم بالمهارات والخبرات اللازمة لتحسين أدائهم بالمقارنة بالعاملين بفروع تلك الشركات فى البلدان المتقدمة . ولقد اعتمدت تلك الدراسة على تحليل عدد من الاستراتيجيات المستخدمة فى إدارة وتنمية الموارد البشرية داخل

سنغافورة. وانتهت الدراسة إلى التأكيد على أهمية تعزيز تلك الاستراتيجيات المستخدمة من أجل تعزيز الإنجاز والكفاءة والفاعلية فى مجال الإنتاج، بالإضافة إلى أهميتها فى تعزيز التماسك التنظيمى للشركات(٧) .

وفى دراسة أخرى قامت بها جينس جونز Janice Jones حول أهمية برامج التدريب داخل المصانع الاسترالية من خلال عينة قوامها (٨٧١) مشروعا صناعيا صغير الحجم ، حيث اعتمدت الدراسة على تحليل البيانات الجاهزة حول عدد العاملين وبرامج التدريب المتاحة ونوعية تلك البرامج والأساليب المستخدمة فى عملية التدريب. وأشارت إلى أن التدريب يلعب دوراً كبيرا فى تنمية المهارات والمعرفة لدى العاملين ، وبالتالى فى زيادة وتحسين معدلات الإنتاج بالمقارنة بالمصانع الأخرى التى تفتقر إلى وجود برامج تدريبية موجهة للعاملين بداخلها، كما أكدت الدراسة على أهمية وجود إدارة تنمية الموارد البشرية التى تلعب دوراً كبيراً فى القيام بتلك البرامج والعمل على تصميمها وتحديثها بما يتفق مع التطورات الحديثة فى مجال عملية الإنتاج ، وبالتالى نقل تلك التطورات والخبرات إلى العاملين بالمؤسسة أو الشركة(٨) .

وفى عام ٢٠٠٤ أجريت دراسة بعنوان : "أثر ممارسات الموارد البشرية على إنجاز الشركات فى الهند"، ولقد أجريت الدراسة على عينة من تلك الشركات بلغت قوامها (٨٢) شركة ، واعتمدت الدراسة على تطبيق استبيان على العاملين بتلك الشركات وذلك بعد سحب عينة عشوائية منتظمة فى كل شركة ، بالإضافة إلى الاعتماد على البيانات الجاهزة حول معدلات الإنتاج والتسويق داخل كل شركة وأيضاً مستوى المنتج .

وانتهت الدراسة إلى التأكيد على أهمية العلاقة المباشرة والإيجابية بين إدارة الموارد البشرية ومعدلات الإنجاز والتقدم والنجاح داخل تلك الشركات والمؤسسات الصناعية ، حيث إن برامج تنمية الموارد البشرية بالنسبة للمديرين والعمال ليست شيئاً ثانوياً بل تعد تلك البرامج أساسية داخل الشركات من أجل

تحقيق معدلات مرتفعة فى الإنتاج والحصول على مستويات مرتفعة من الإنجاز والكفاءة[٩] .

كما تم التأكيد على العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والإبداع Creativity بالنسبة للأفراد العاملين فى الشركات والمؤسسات . فالإبداع يتضمن أنماطا محددة من التفكير والعادات لدى الفرد والتى يجب تنميتها باستمرار من خلال التدريب والممارسة ، ولذلك فإن برامج تنمية الموارد البشرية لابد أن تأخذ فى اعتبارها هذا البعد الإبداعى لدى الفرد فى ضوء التباينات الموجودة بين الأفراد فيما يتعلق بالاهتمامات ومستوى التفكير والإنجاز، بالإضافة إلى ضرورة توفير بيئة مناسبة تشجع الفرد على الإبداع من خلال التعرف على احتياجاته والعمل على توفيرها ، بل وتبليغها من أجل مساعدته على الإبداع فى مجال عمله ، وأيضاً تنمية مجموعة من القيم المتمثلة فى الديمقراطية وحرية إبداء الرأى والتعبير والمشاركة فى صنع القرار داخل مكان العمل وتنمية مهارات القيادة والعمل الجماعى[١٠] .

ثانيا : دراسات تناولت تقويم نظم التدريب المهنى فى الشركات الصناعية

أجريت دراسة على خريجى مراكز التدريب المهنى من خلال الاعتماد على الحصر الشامل لخريجى مراكز التدريب المهنى منذ تخرج أول دفعة وحتى وقت إجراء الدراسة فى أوائل الثمانينيات[١١] ، بهدف التعرف على مدى التناسب بين أعداد الخريجين وتخصصاتهم، واحتياجات العمل فى المصانع وانتهت نتائجها إلى أن حجم الخريجين فى بعض التخصصات يفوق حاجة العمل الفعلى لها فى المصانع ، ومن ناحية أخرى اتضح وجود قصور فى بعض التخصصات اللازمة للعمل فى هذه المصانع .

كما قامت وزارة الصناعة والثروة المعدنية فى إطار مشروع تطوير التدريب المهنى لرفع الكفاية الإنتاجية فى الصناعة[١٢] ، بإجراء دراسة لتقويم أجهزة

التدريب المهنى فى شركات الإسكندرية والوجه البحرى فى القطاع العام سنة ١٩٨٢، وطبقت الدراسة على (٤١) شركة ، وشملت قطاعات الصناعات الكيماوية والغزل والنسيج، والصناعات الغذائية، والصناعات المعدنية ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه رغم وجود مراكز مختصة بالتدريب المعنى فى كل الشركات موضع البحث وذلك تطبيقاً للوائح الرسمية ، إلا أن المشكلة الرئيسة تتمثل فى عدم توافر الكوادر من الفنيين المتخصصين فى التدريب فى أغلب الشركات ، وعدم توافر أجهزة التدريب من العدد والآلات فى مراكز التدريب داخل الشركة.

كما أجريت دراسة أخرى حول معوقات التدريب فى نظام التلمذة الصناعية[١٣] الذى يستند إلى التعاون بين مراكز التدريب المهنى خارج المؤسسات الصناعية ومراكز التدريب المهنى داخل المؤسسات فى تخريج العاملين اللازمين لحاجة العمل ، وفقاً لهذا النظام التدريبى، وانتهت نتائج هذه الدراسة إلى وجود مشكلات فى مراكز التدريب المهنى خارج الشركات وداخلها، وأهم مشكلة بالنسبة لنظم التدريب داخل الشركات تتمثل فى أن معظم المدربين بالشركات لم يتم تأهيلهم تربوياً، وإعدادهم لهذا الدور، فضلاً عن ضعف نظم المتابعة، وعدم كفاءة أساليب تقييم مستوى مهارة التلاميذ .

كما قام الباحث إبراهيم حسن محمد بوضع برنامج تطبيقى لتدريب عمال النسيج ، ثم قام بعمل استبيان للمديرين والرؤساء وعمال النسيج لمعرفة رأيهم فى برامج التدريب داخل المصنع ، حيث اشتمل الاستبيان على محاور عدة تركزت حول زيادة الإنتاج وتحسين الجودة وتلافى العيوب من خلال التدريب بواسطة كتيب تعليمى يعطى للعامل ويوضح فيه طرق التشغيل الصحيحة ، بالإضافة إلى التدريب بواسطة مدربين أو من خلال عرض فيلم على العمال وبطاقة تقويم لإنتاجه اليومى ، ولقد احتلت هذه الطريقة نسب موافقة بلغت ١٠٠٪ من إجمالى حجم العينة البالغ عددها (٣٩) مفردة : (١٣) من الرؤساء والمديرين ، و (٢٦) من النساجين ومراقبى الجودة والعمال[١٤] .

ثالثا : دراسات ركزت على المشكلات الاقتصادية لصناعة الغزل والنسيج

اتفقت الدراسات فى هذا المجال على أن صناعة الغزل والنسيج فى مصر على الرغم من أهميتها الاستراتيجية للاقتصاد المصرى، إلا أنها تواجه العديد من المشكلات الاقتصادية ، والمشكلات المتعلقة بالقوى العاملة مما يؤدى إلى انخفاض كفاءتها الاقتصادية .

فلقد أوضحت نتائج دراسة اقتصادية أجريت على قطاع الصناعات التحويلية وبالتركيز على قطاع الغزل والنسيج من خلال إجراء المقارنات الاقتصادية لفترة طويلة من الزمن تمتد من سنة ١٩٧٦ وحتى سنة ١٩٩٠[١٥] ، إلى انخفاض الكفاءة الاقتصادية لقطاع الصناعات التحويلية ، وقطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة، وذلك من خلال عدة مؤشرات تمثلت فى انخفاض نسبة الفائض القابل للتوزيع لقطاع الصناعات التحويلية من ٢ر٦٪ سنة ١٩٧٦ إلى٦ر٤٪ عام ١٩٩٠/٨٩، وانخفضت نسبة الفائض القابل للتوزيع لقطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة من ٣ر٧٪ سنة ١٩٧٦ إلى ٩ر٤٪ سنة ١٩٩٠/٨٩، كما انخفضت نسبة فائض العمليات الجارية لقطاع الصناعات التحويلية من ٥ر٦٪ عام ١٩٧٦ إلى ٦ر٣٪ عام ١٩٩٠/٨٩ ، وانخفضت نسبة فائض العمليات الجارية لقطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة من ٤ر٩٪ عام ١٩٧٧ إلى ٩ر٣٪ عام ٨٩ /١٩٩٠ .

وهذا يعنى انخفاض الربح الذى تحققه الصناعات التحويلية وصناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة على وجه الخصوص .

ومن أحدث الدراسات الاقتصادية التى تناولت تقويماعاما لمشكلات صناعة الغزل والنسيج فى مصر ، دراسة أجرتها المجالس القومية المتخصصة[١٦] ، وتناولت فترة مقارنة تمتد من سنة ١٩٩٢/٩١ إلى سنة ١٩٩٧/١٩٩٦ ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى بحث المشكلات الاقتصادية لهذه الصناعة ، حتى يمكن وضع تصور مستقبلى للنهوض بها من خلال خطط مدروسة جيداً، وتؤدى إلى اتخاذ السياسات اللازمة لتطوير هذه الصناعة .

وأشارت نتائجها أيضاً، إلى انخفاض الكفاءة الاقتصادية لهذا القطاع الصناعي ويتمثل ذلك في تدهور الإنتاج بسعر البيع في السنوات الأخيرة في التسعينيات في قطاع الأعمال العام ، حيث بلغت نسبة الخفض ٢٤٪ ، وكذلك انخفضت قيمة المبيعات ولكنها ارتفعت في بعض السنوات ، إضافة إلى انخفاض جودة المنتج .

أما بالنسبة للصادرات فقد أشارت الدراسة إلى تأرجح قيمة الصادرات بالزيادة والنقصان لعوامل عالمية وأخرى محلية تتمثل في انخفاض الطلب الصناعي أو ارتفاعه ، وخاصة على المنتجات التقليدية في كل من الغزول والأقمشة، أما المنتجات غير التقليدية كمنتجات التريكو والملابس الجاهزة فقد حققت طفرة كبيرة في الصادرات .

وقد أوضحت هاتان الدراستان .. وجود مشكلات اقتصادية متعددة تعانيها هذه الصناعة ، ومن أهم هذه المشكلات وجود طاقات عاطلة ، ومخزون سلعي كبير ، وانخفاض مستوى الطاقة الإنتاجية الفعلية بالمقارنة بالطاقة الإنتاجية المتاحة (النظرية والمستهدفة) ، وهذا يرجع إلى العديد من العوامل أهمها عدم الاعتماد على الحسابات الاقتصادية الدقيقة في اختيار الأساليب الإنتاجية ، والمستوى التكنولوجي الذي يتلاءم معها، أما بالنسبة لوجود مخزون سلعي كبير، فإن أسباب هذه المشكلة إنما ترجع إلى تقلص الأسواق المحلية المتاحة للمصانع المحلية ، ومنافسة المستورد ، وذلك نظراً لانخفاض جودة المنتج وارتفاع سعره .

وهناك العديد من العوامل التي تسبب هذه المشكلات ، منها نقص الخامات ونقص قطع الغيار وانقطاع التيار الكهربائي ونقص العمالة الماهرة وتغيب العمال وقدم الآلات والمعدات ومشكلات الصيانة ... إلخ ، وهذه المشكلات الاقتصادية وغيرها تكاد تكون مشكلات تقليدية ونمطية ، تعانيها صناعة الغزل والنسيج في مصر، منذ فترة طويلة ، وتناولتها العديد من الدراسات في فترات تاريخية

سابقة ، ومنها على سبيل المثال دراسة نشرها معهد التخطيط القومى سنة ١٩٨٥، وأجريت على عينة من القطاعين العام والخاص سنة ١٩٨٠/١٩٨١[١٧] .

أما بالنسبة للمشكلات المتعلقة بالعمالة ، فإنما تتمثل فى التزايد المستمر فى تكلفة إيجاد فرصة عمل جديدة فى قطاع الصناعات التحويلية ، وقطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة ، بسبب التوجه نحو مزيد من استخدام الأساليب التكنولوچية كثيفة رأس المال على الرغم من توافر عنصر العمل فى مصر، مما يساعد على خفض الطلب على العمالة ، وقد تزايد هذا الاتجاه مع ازدياد نمو القطاع الخاص الحديث .

كما أكدت هذه الدراسات على انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية للعمالة فى هذا القطاع الذى يعد عاملاً أساسياً فى انخفاض جودة المنتج ، وعدم القدرة على تسويقه . وفى هذا الصدد أشارت دراسة المجالس القومية المتخصصة - السابق الإشارة إليها - ضمن توصياتها إلى ضرورة الاهتمام بالتدريب ، ورفع مستوى أداء العاملين ، وطالبت بإجراء دراسة ميدانية لتقويم أداء مراكز التدريب المهنى داخل الشركات ، والبحث فى إمكانية تطويرها .

كما هدفت دراسة أخرى إلى عرض للمشكلات المتعلقة بتقييم التدريب وإدارة الموارد البشرية داخل القطاع الخاص وذلك على النحو التالى[١٨] :

١- الخوف من عملية التقييم ذاتها: فقد ينظر إلى عملية التدريب على أنها بمثابة إجراء مسح أو استطلاع رأى للعيوب والثغرات ، وبالتالى ينظر إلى ذلك على أنه بمثابة قصور فى التدريب أو ضعف فى إدارته ، وأن هناك عيوباً فى البرامج التى وضعت من قبل إدارة التدريب ، وبالتالى فشل تنفيذها أو عدم تحقق الأهداف المرجوة من تلك البرامج .

٢- عدم الاقتناع بأهمية تقييم التدريب : وربما يرجع ذلك إلى الجهد والوقت والتكاليف التى تحتاج لها عملية التقييم ، كما تستلزم تلك العملية الخبرة بأساليب التقييم وعرضا لنتائجه .

٣- عدم تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة دقيقة ، وبالتالى الفشل أو القصور فى وضع برنامج تدريبى ملائم يغطى الجوانب التدريبية اللازمة لتنمية الموارد البشرية (أى تنمية مهارات العمال فى جانب معين من جوانب العملية الإنتاجية) ، وذلك لتحسين الإنتاج وزيادة الكفاءة والفاعلية للمؤسسة الإنتاجية.

٤- الفروق الفردية بين العاملين ، حيث يختلف العمال فى درجات الذكاء والقدرات العقلية والاستعداد فيما بينهم لاجتياز الدورات والبرامج التدريبية اللازمة لتحسين أدائهم الوظيفى .

٥- صعوبة متابعة المتدربين وربما يرجع ذلك إلي عوامل عدة منها:

أ - تغيير أماكن المتدربين .

ب - عدم استعداد المتدربين للتعاون مع المُقيم .

جـ - حدوث تغيرات فى بيئة العمل نفسه .

٦- قيم المجتمع ؛ قد تلعب قيم المجتمع والأفكار المتداولة فيه دورا مساعدا أو معوقاً لعملية التدريب والتقييم ، فإذا كان هناك اهتمام فى البلدان المتقدمة بالنجاح والإنجاز والمنافسة والرغبة في إثبات الذات ، فإن ذلك يجعل للتعليم والتدريب مكانة مهمة فى نفوس الأفراد ، كما أن المؤسسات التى تعمل فى هذه المجتمعات ، إنما يصبح لديها الرغبة فى النجاح ومن ثم تشجيع أفرادها على التنمية والتطوير الدائم والمستمر واكتساب الجديد من المعلومات والمهارات ، وأيضاً قياس ماحصلوا عليه من هذه المعلومات والمهارات لمعرفة العائد من تلك المعلومات والمهارات ونتائج ذلك على الإنجاز داخل العمل .

أما إذا كان المجتمع لا يعطى اهتماماً للنجاح والتقدم، فإن إقبال الفرد على برامج التعليم والتدريب ربما يقل وتصبح هذه البرامج عبئاً على المتدرب ، وأيضاً شعوره بعدم جدواها وأهميتها بالنسبة له وللعمل الذى يقوم بإنجازه .

٧- الظروف المعيشة : تلعب الظروف المعيشية دوراً في التدريب وبالتالى التقييم، فإذا كان العامل مشغولاً بأعباء ومسئوليات كثيرة إلى جانب مهامه الوظيفية ، فإن ذلك يمنعه من الاستفادة من التدريب ومن تطبيق ماتعلمه وتأثير ذلك سلباً على تقييم فعالية التدريب .

وفى دراسة أخرى حول مدى تبنى الشركات الصغرى فى استراليا لبرامج تنمية وإدارة الموارد البشرية ، فإنه يمكن القول بأن تلك البرامج ربما لا يتم الاستعانة بها وتوظيفها لخدمة العاملين داخل المؤسسات الصناعية الصغيرة، بالإضافة إلى ابتعاد تلك المؤسسات عن وضع خطط تنظيمية وبرامج تدريبية للعاملين بها وذلك لارتفاع تكاليف تلك البرامج ، بالإضافة إلى الشعور بعدم جدوى تلك البرامج وبالأخص داخل المؤسسات الصغيرة . ومن خلال دراسة تطبيقية شملت عددا من تلك المؤسسات داخل استراليا، فقد تبين قلة اهتمام المؤسسات الصغيرة ببرامج تنمية الموارد البشرية بالنسبة للعاملين بداخلها وذلك بالمقارنة بالمؤسسات الكبيرة والمتوسطة الحجم. ولقد أشارت الدراسة إلى أهمية تبنى المؤسسات الصغيرة برامج لتنمية الموارد البشرية وذلك لتحسين أداء العاملين بها ؛ بما لها من تأثير إيجابى على مؤشرات الإنجاز والكفاءة داخل بيئة العمل وبالتالى إمكانية المنافسة مع المؤسسات الأخرى الموجودة فى المجتمع[١٩].

رابعا : دراسات تناولت تأثير المتغيرات الجديدة فى مرحلة التحرر الاقتصادى على العمالة فى القطاع العام

يمكن القول إن هذه المتغيرات تشمل على وجه الخصوص عمليات الخصخصة ، وتحرير التجارة فى ظل "عولمة الاقتصاد" ، وخاصة تحرير تجارة المنسوجات إثر تطبيق اتفاقية "الجات" ، وفى هذا الصدد أجريت ثلاث دراسات على بعض شركات قطاع الأعمال . واستندت فى جمع البيانات إلى إجراءات مقابلات ، وتطبيق استمارات مع المسئولين عن إدارات هذه الشركات .

ولقد تناولت الدراسة الأولى تخطيط القوى العاملة فى ظل المتغيرات البيئية فى بعض شركات القطاع العام فى قطاع الغزل والنسيج[٢٠] ، واستهدفت دراسة تأثير "الخصخصة" و"اتفاقية الجات" على العمالة فى الشركات . وقد أوضح المسئولون فى هذه الشركات أن الخصخصة لن تغير كثيراً من أوضاع العمالة داخل الشركات ، حيث إنه تم إيقاف التعيين الجديد بشركات القطاع العام منذ فترة طويلة ، ترجع إلى منتصف الثمانينيات، كما أن العمالة الزائدة المتوقع التخلص منها فى هذه الشركات سوف تكون من العمالة المنخفضة المهارة . أما عن تأثير "اتفاقية الجات" لتحرير التجارة العالمية ، ففى رأيهم أن تطبيقها سوف يؤدى إلى زيادة المنافسة فى الأسواق بين المنتج المحلى والمستورد، وقد اعتبر المسئولون أن المنافسة تعتبر عاملاً إيجابياً يؤدى لتحقيق جودة المنتج .

وفى هذا الصدد ، أكد المسئولون على أهمية تحسين نوعية التدريب لتوفير الاحتياجات المستقبلية من العمالة ، وخاصة تطوير مراكز التدريب المهنى داخل الشركات .

كما تناولت الدراسة الثانية تقييم "برامج الخصخصة" ، وهى عبارة عن دراسة حالة لشركات كابو والإسكندرية وإسكو[٢١] . وأوضحت نتائجها عدم وجود برنامج معلن للخصخصة فى صورة خطة زمنية محددة تكون الإدارات العليا على علم بها فى شركات قطاع الأعمال العام حتى وقت تطبيق الدراسة ، وبصفة عامة تعانى الشركات عجز افى العمالة الإنتاجية ، وخاصة شركة إسكو حيث مثلت العمالة الإنتاجية ٥٤٪ من إجمالى عدد العمال، فى حين كانت هذه النسبة فى كابو ٦٩٪ وفى شركة الإسكندرية ٧١٪ ، وهذا العجز الكمى فى أعداد العمالة الإنتاجية يقابله أيضاً عجز فى النوعية يتمثل فى انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية للعاملين فى الشركات .

ولذلك تهتم الشركات فى الوقت الحالى بالتوسع فى سياسات التدريب بكافة أنواعها، وخاصة التدريب التحويلى ، بهدف سد العجز من العمالة فى

بعض المواقع من العمالة الزائدة فى مواقع أخرى، وذلك عن طريق إعادة تدريبها وتأهيلها لتلبية المتطلبات الجديدة للعمل فى هذه المواقع .

أما الدراسة الثالثة ، فقد بحثت فى تأثير سياسات الإصلاح الاقتصادى والخصخصة فى مصر على البطالة ، حيث ترتب على خصخصة بعض وحدات القطاع العام ، التخلص من فائض العمالة الموجودة بها، وبالتالى فقد هدفت هذه الدراسة إلى بحث أوضاع العمالة المسرحة فى الواقع ، واعتمدت فى ذلك على إجراء دراسة حالة لبعض العاملين الذين تم تسريحهم بالفعل من شركة سيكلام لمنتجات الألبان ، والذين يبلغ عددهم (٦٠) حالة ، مقسمة مابين عمال إنتاج وإداريين ، واعتمدت الدراسة فى جمع البيانات على دليل المقابلة مع هؤلاء العاملين المسرحين ، كما اهتمت الدراسة أيضاً ببحث دور الصندوق الاجتماعى للتنمية – واقعياً – فى توفير فرص عمل لهذه العمالة .

وتوصلت الدراسة إلى نتائج مهمة ، من أهمها بالنسبة لموضوع الدراسة – أن كثيراً من عمال الإنتاج لم يستطيعوا الاستفادة من برامج التدريب التحويلى التى أعدت كوسيلة لتأهيل العمالة القديمة وضمان استمرار بقائها داخل المصنع، واضطروا إلى ترك العمل وقبول المعاش المبكر والمكافأة المقررة ، والسبب الرئيس فى ذلك أن مستواهم التعليمى والمهارى المنخفض لم يمكنهم من استيعاب التدريب على الآلات الحديثة والتى تحتاج إلى مستوى تعليمى ومهارى مرتفع، لم يكن متوافراً لدى الكثير منهم.

كما أن غالبية العاملين المسرحين الذين استفادوا من برامج الصندوق الاجتماعى للتنمية ، كانوا من ذوى المؤهلات العليا والمتوسطة ، وهى الفئات القادرة على تنظيم نفسها، وذلك على عكس الفئات غير المتعلمة التى لا تتوافر لديها القدرات التنظيمية [٢٢] .

خامسا : تحليل وتقييم الدراسات السابقة

١- يتضح من تحليل الدراسات السابقة أن هناك اهتماما مبكرا بالتعليم والتدريب فى الصناعة يرجع إلى حقبة السبعينيات ، (١٩٧٩) ، حيث كشف بعضها عن انخفاض المستويات التعليمية فى الصناعة ، وخاصة فى قطاع صناعة الغزل والنسيج . كما أكد بعضها على دور التدريب فى زيادة الإنتاجية ورفع الروح المعنوية للعاملين . وكيف أن الاهتمام بالتدريب يساعد على سد النقص فى المستويات التعليمية ، وأن التعليم يعزز التدريب أيضاً. ثم تطور اهتمام التراث والدراسات السابقة بالتعليم والتدريب ، واتسع ليهتم بدور التدريب فى تنمية الموارد البشرية ليس فقط على مستوى المصنع والعملية الإنتاجية داخله ، وإنما ليشمل المجتمع ككل ، إلى الحد الذى اعتبر معه التدريب استراتيجية لتحسين الأداء وتنمية الموارد البشرية ، وتزايد الإنفاق على التدريب باعتباره استثماراً لتحسين الإنتاجية . كما أكد التراث أن نطاق التدريب قد اتسع ليشمل ليس فقط عمال الإنتاج وإنما أيضاً العاملين الفنيين ورجال الإدارة ، كما اتسع نطاق الاهتمام ليشمل الشركات متعددة الجنسيات وليس فقط شركات القطاع الخاص. وكانت المحصلة التشديد على وجود إدارة لتنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات والشركات . حيث أكدت الدراسات أن برامج هذه الإدارات تؤثر على معدلات الإنجاز والإنتاج ، ولا تمثل إدارات ثانوية . ثم اتسع نطاق الاهتمام ليشمل قضية أثر برامج تنمية الموارد البشرية على الإبداع ، من خلال توفير المناخ والبيئة المناسبة واعتماد البرامج على تنمية قيم الحرية وإبداء الرأى والتعبير والمشاركة فى صنع القرار ، كمطلب لتنمية مهارات القادة والعمل الجماعى ، وقد انعكست كل هذه التطورات على توجهات البحث الحالى، وجعلته يهتم بالكشف عن أوضاع التعليم والتدريب فى الصناعة، وخاصة صناعة الغزل والنسيج باعتبارها من أقدم الصناعات التحويلية فى مصر وأهمها على العموم ، ولاحظت أن الدراسات السابقة قد غاب عنها الاهتمام بالكشف عن الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين فى ظل التحولات الاقتصادية الحالية ،

ومدى تقييم إدارات تنمية الموارد البشرية بها، وتوسيع نطاق التدريب ليشمل أبعادا اجتماعية وسياسية أخرى .

٢- كما يلاحظ أن التراث قد أهتم أيضاً بتقييم نظم التدريب المهنى فى الشركات الصناعية وتسليط الضوء على دورها فى تشكيل القدرات الأساسية اللازمة للعمل فى الصناعة ، ومن هذه الدراسات دراسات أجريت فى أوائل الثمانينات ، وكشف هذا التقويم عن وجود قصور فى بعض التخصصات ، وأن نظم التدريب لم تعن بها رغم أهميتها للعمل فى الصناعة ، كما كشف التقويم عن عدم توافر كوادر فنية متخصصة فى التدريب ، وعن نقص الأجهزة والمعدات اللازمة لذلك . وقد تطور اهتمام الدراسات والتراث من تقويم نظم التدريب داخل الشركات ، إلى تقويم نظم التدريب الصناعى فى المجتمع مثل التلمذة الصناعية ، وكشفت عن مشكلات أخرى تواجه التدريب ، مثل ضعف نظم المتابعة ، وعدم كفاءة أساليب تقييم مستويات مهارة التلاميذ . ولقد وجه هذا الاهتمام فى التراث والدراسات السابقة، جهود البحث الحالى نحو مراجعة وتقويم دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المهتمة بالتدريب وتأهيل القوى العاملة فى الصناعة ، فى سد الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج ، والكشف عن المشكلات والعقبات التى تعترض هذا الدور ، وذلك من وجهة نظر هؤلاء العاملين بمختلف تخصصاتهم ومهنهم الصناعية، إنتاجية وإشرافية وإدارية ، فى محاولة لتجاوز هذه الثغرة فى التراث والدراسات السابقة .

٣- لوحظ أيضاً أن التراث والدراسات السابقة قد وسع نطاق بحثه ليشمل متغيرات جديدة فى مجال تنمية الموارد البشرية ، حيث تطور الاهتمام ليشمل المشكلات الاقتصادية التى تواجه صناعة الغزل والنسيج ، وما يتعلق منها بالقوى العاملة ، وكيف تؤثر على انخفاض الكفاءة الإنتاجية ، وظهور طاقات معطلة ، ونقص العمالة الماهرة ، وزيادة نسبة تغيب العمال . وكما اتسع نطاق البحث ليشمل أيضاً أثر التوجه نحو استخدام أساليب تكنولوجية كثيفة رأس المال ، على

توفير فرص عمل جديدة ، أو خفض الطلب على العمالة الموجودة . كما سجلت نتائج الدراسات السابقة ، انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية فى صناعة الغزل والنسيج فى مصر، وأوضحت كيف كان عاملاً أساسياً فى انخفاض جودة المنتج . وكذلك اتسع البحث ليشمل تقييم برامج التدريب التى تقدمها إدارات الموارد البشرية ، وأوضحت كيف أن عدم تحديد الأوضاع والاحتياجات التعليمية بصورة دقيقة ، انعكس على القصور فى وضع برامج تدريبية ملائمة تغطى جوانب تدريبية مطلوبة لتنمية الموارد البشرية . ومن هنا اهتم البحث بالتعرف على الاحتياجات التعليمية والتدريبية فى هذه الصناعة نظرا لأنها تتيح للبناء المؤسسى فى المجتمع أن يضع التصورات لتحقيق هذه الاحتياجات على أسس واقعية تسهم فى تحقيق التنمية البشرية للعاملين من خلال التدريب المستمر ، والعمل على إكساب العاملين المهارات والمعلومات الجديدة التى تناسب ظروف العصر والتطورات العالمية .

٤- وقد تطورت اهتمامات التراث والدراسات السابقة واتسع نطاق اهتمامها ليضم متغيرات جديدة ظهرت خلال المرحلة المعاصرة ، مثل عمليات الخصخصة والعولمة ، والتى لها تداعيات على تنمية الموارد البشرية . وأوضحت الدراسات أثر الخصخصة على أوضاع العمالة فى الشركات ، وكيفية الاستفادة من العمالة الزائدة ، خاصة التى تتسم بمستويات منخفضة فى التعليم والمهارة . كما أوضحت الدراسات كيف أثرت العولمة من خلال اتفاقية الجات وزيادة المنافسة فى الأسواق ، والاهتمام بجودة المنتج ، على اهتمام الشركات بتحسين نوعية التدريب وتوفير الاحتياجات المتزايدة من العمالة ، ذات مستوى تعليمى وتدريبى يتناسب مع تطورات وتحولات العولمة ، وقد انعكس ذلك على تطوير مراكز التدريب المهنى داخل الشركات ، خاصة بعد ظهور عجز فى نوعية العمالة الإنتاجية ، ووضوح الانخفاض فى المستويات التعليمية والتدريبية للعاملين ، مما دفع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية إلى تغيير برامج التدريب والتوسع فى

سياسات التدريب التحويلي. ولكن هناك دراسات أخرى أكدت على أن عمال الإنتاج لم يستطيعوا الاستفادة من هذا النوع من البرامج، لانخفاض مستوياتهم التعليمية والمهارية ، الأمر الذى لم يمكنهم من استيعاب خبرات التدريب الجديدة. وقد اتجهت الدراسة الحالية إلى توسيع مجتمع البحث، واختارت فى ضوء هذه الخبرات التى أتاحها التراث أن تشمل العينة شركات تم خصخصتها، وأخرى تنتمى إلى قطاع الأعمال العام . وثالثة من بين شركات القطاع الخاص ، لتستكمل بذلك أثر هذه المتغيرات الجديدة (العولمة والخصخصة) على المستويات والاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج فى مصر.

٥- وربما استفدنا من تصورات التنمية البشرية، والمسئولية الاجتماعية والتمكين ورأس المال الاجتماعي، فى رصد وتسجيل مجموعة من الآراء النقدية التى أخذت على التراث والدراسات السابقة ، ربما كان أهمها، أن تنمية رأس مال بشرى ، ودعم عملية التنمية البشرية ، تقتضى ضرورة أن تشتمل برامج التدريب والتعليم على أبعاد اجتماعية وثقافية وسياسية لازمة لتشكيل قدرات العاملين ، وألا يقتصر التدريب والتعليم على تعلم مهارات أو اكتساب معارف . وكذلك تقتضى ضرورات وواجبات المسئولية الاجتماعية للشركات ضرورة الاهتمام بإنشاء إدارات للموارد البشرية ، ويعتبر التعليم والتدريب عمليات مستمرة ودينامية تحتاج إليها العمالة والعمل لمواكبة كل التطورات والتحولات التكنولوجية الحديثة . كما أخذ على التراث والدراسات السابقة ، إغفالها أهمية عمليات تمكين العاملين ، واعتبارها استراتيجية أساسية فى التنمية البشرية، وضرورة أن نتخذ منها أهدافاً مستمرة ، وتتعاون الشركات فى ذلك ، مع أجهزة التدريب والتعليم فى المجتمع . ولم يظهر فى التراث والدراسات السابقة ، ما يشير إلى جهود (الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدنى) ودعم الشراكة بينها، فى مواجهة المتغيرات العالمية (العولمة والخصخصة) والتعامل مع تداعياتها، وتطوير برامج التدريب التحويلى .. والإسهام فى تعزيز رأس المال الاجتماعى ، ودعم عمليات التنمية . وهو ما أخذته الدراسة فى اعتبارها.

المراجع

١ – جلبى ، على عبد الرازق ، علم الاجتماع الصناعى ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠٠٧، ص ص ٣٧٩ – ٣٨٥ .

٢ – المجالس القومية المتخصصة ، المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا، دور التعليم فى رفع الكفاية الإنتاجية ، دراسة ميدانية على قطاع الصناعة ، القاهرة ، ١٩٨١ .

٣ – جبريل ، فايز عيسى ، قياس فعالية البرامج التدريبية ، فى مؤتمر تقويم مراكز التدريب المهنى فى مصر"، قسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٨١ .

٤ – محروس ، محمد الأصمعى ، علاقة التعليم والتدريب والخبرة المهنية بمستوى إنتاجية القوى البشرية العاملة بشركة مصر للألومنيوم ، فى مؤتمر قضية الإنتاج فى مصر، نادى أعضاء هيئة التدريس ، جامعة أسيوط ، ١٩٩٢ .

٥ – مارى ، أل . برود ، وجون ، دبليو نيوستروم ، تحويل التدريب ، استراتيجيات نقل أثر التدريب إلى حيز التطبيق ، ترجمة : عبد الفتاح السيد النعمانى ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، السعودية ، ١٩٩٥، ص ص ١٩ – ٢٢ .

٦– Rouna, E. A.Wendy, The Foundational Impact of the Training within Industry Project on the Human Resource Development Profession, Advances in Developing Human Resources,Vol. 3, No. 2, 2001, pp. 119-126.

٧ – Chew, K. H., Irene Frank, M. Horwitz, Human Resource Management Strategies in Practice: Case-Study Findings in Multinational Firms , Asia Pacific Journal of Human Resourses, Vol. 42. 1, 2004, pp.,32-56.

٨ – Jones, Janice, Training, Development, and Business Growth, A Study of Australian Manufacturing Small-Medium Sized Enterprises , Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol. 42, No. 1, 2004, pp. 96-121.

٩ – Singh, Kuldeep, Impact of HR Practices on Precieved Firm Performance in India , Asia Pacific Journal of Human Resourses, Vol. 42, No. 3, 2004, pp. 301-317.

١٠ – Waight, L., Cincuelo, Exploring Connections Between Human Resources, Developing Human Resources, Vol. 7, No. 2, 2004, pp. 151-159.

١١ – جابر، سامية محمد ، خريجو مراكز التدريب المهنى فى مصر ، فى مؤتمر تقويم مراكز التدريب المهنى فى مصر"، مرجع سبق ذكره .

١٢– وزارة الصناعة والثروة المعدنية ، مشروع تطوير التدريب المهنى لرفع الكفاية الإنتاجية فى الصناعة ، نتائج الدراسة الخاصة بأجهزة التدريب المهنى فى شركات الإسكندرية والوجه البحرى ، ١٩٨٢ .

١٣- عبد الله ، منال ، معوقات التدريب فى نظام التلمذة الصناعية ، دراسة استطلاعية ، معهد العلوم الاجتماعية ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٨٣ .

١٤- محمد ، إبراهيم حسن ، تكنولوجيا التعليم والتدريب ، حقوق الطبع محفوظة للمؤلف ، ١٩٩٣، ص ص ١٥٨ - ١٦٢ .

١٥- التقى ، عمرو محمد ، الكفاءة الاقتصادية فى الصناعات التحويلية فى الاقتصاد المصرى مع التركيز على قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة ، رسالة دكتوراه ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٤ .

١٦- المجالس القومية المتخصصة ، المجلس القومى للإنتاج والشؤون الاقتصادية ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٢٧٩-٣٢١ .

١٧- معهد التخطيط القومى ، الآفاق المستقبلية فى صناعة الغزل والنسيج فى مصر (سلسلة قضايا) ، القاهرة ، نوفمبر ١٩٨٥ .

١٨- حسين ، عبد الفتاح دياب ، دور التدريب فى تطوير العمل الإدارى ، سلسلة مطبوعات المجموعة الاستشارية العربية ، القاهرة ، ١٩٩٥، ص ص ١١٦ - ١٢٤ .

١٩- Bartram,Timothy, Small Firms, Big Ideals, The Adoption of Human Resource Management in Australian Small Firms, Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol. 43, No. 1, 2005, pp.137-154.

٢٠ - أحمد ، مها حافظ، تخطيط القوى العاملة فى ظل المتغيرات البيئية ، دراسة ميدانية ، رسالة زمالة فى العلوم الإدارية ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، والمعهد القومى للإدارة العليا، القاهرة ، ١٩٩٧ .

٢١- الحفناوى ، جيهان محمد، الخصخصة وتأثيرها على إصلاح الخلل الموجود فى هيكل العمالة فى قطاع الأعمال العام (دراسة حالة لشركات كابو والإسكندرية وإسكو) ، رسالة ماجستير، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، القاهرة ، ١٩٩٧ .

٢٢- عبد الغنى ، نجاة ، سياسات الإصلاح الاقتصادى ومشكلة البطالة فى مصر، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٠١ .

الفصل الثالث*

الأوضاع التعليمية والاحتياجات التعليمية للعاملين

يهدف هذا الفصل إلى الكشف عن الواقع الفعلى للأوضاع التعليمية للعاملين (فى عينة البحث) ، من ناحية مدى مناسبتها للأعمال التى يقومون بها فى مجال صناعة الغزل والنسيج ، وهى أغلبها أعمال إنتاجية وتحتاج إلى تخصصات فنية ، وبحث العوامل التى تؤثر فى ذلك . كما يهتم - أيضا - بالتعرف على الاحتياجات التعليمية للعاملين والتى يرون من وجهة نظرهم أنها تناسب متطلبات العمل الذى يقومون به ، أو أنها تمثل حاجة ذاتية لديهم . إلى جانب استخلاص المؤشرات التى تكشف عن جهود المؤسسات التعليمية وغيرها من المؤسسات فى المجتمع ، وجهود المؤسسات الصناعية ذاتها ، فى مجال تنمية وتطوير المستوى التعليمى للعاملين ، سواء خلال مرحلة الدراسة ، أو بعد الالتحاق بالعمل ، باعتبار أن التعليم عملية مستمرة ، وتحتاج إلى جهود للتنمية والتطوير فى ظل التطورات السريعة والمتلاحقة فى مجال العلم والعمل . وسوف يتم العرض فى إطار القضايا النظرية المثارة حول هذه الموضوعات .

وفى النهاية يتضمن الفصل خلاصة لأهم ما تم التوصل إليه من نتائج وتحليلات والتى تحقق أهداف البحث ، وتكشف عن الأوضاع والاحتياجات التعليمية للعاملين والمشكلات المتعلقة بها .

وبناء على ذلك تم عرض مادة هذا الفصل من خلال المحاور الآتية :

* كتبت هذا الفصل الدكتورة عفاف عبد القوى .

- التعليم والعمل ؛ مدخل نظرى .
- الأوضاع التعليمية للعاملين والمشكلات المتعلقة بها .
- العوامل المؤثرة فى الوضع التعليمى للعاملين .
- الاحتياجات التعليمية للعاملين .
- الجهود المؤسسية والمجتمعية فى تعليم وإعداد العاملين للعمل .

أولا : التعليم والعمل : مدخل نظرى

حظيت دراسة العلاقة بين التعليم والعمل بشكل خاص ، والتعليم والتنمية بشكل عام ، باهتمام كبير من كثير من علماء النظرية والبحث فى العلوم الاجتماعية ، بدءاً من رواد علم الاجتماع الأوائل أمثال إميل دوركايم ، وهربرت سبنسر ، وماكس فيبر ، الذين عاصروا نشأة المجتمع الصناعى منذ بدايات النهضة الصناعية الحديثة فى النصف الثانى من القرن التاسع عشر ، حيث اهتم هؤلاء العلماء بدراسة دور المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية فى المجتمع ، ومنها المؤسسات التعليمية ، وبحثوا فى مدى تأثيرها على تطوير وتنمية المجتمع . وأكدوا بصفة خاصة على أهمية الدور الذى يقوم به النظام التعليمى فى المجتمع الحديث فى تطوير النظم الاجتماعية الأخرى ، وتحديث المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية فى المجتمع(١).

ثم ظهرت نظرية الحداثة فى بداية الستينيات من القرن العشرين واعتبر أصحاب هذه النظرية أن هناك مجموعة من العوامل التى تؤثر بصورة مباشرة فى عمليات التنمية ، ومنها عامل التعليم ، وأن هذه العوامل كان لها الدور الأساسى فى تحقيق التنمية الصناعية ، والتقدم الاقتصادى فى الدول المتقدمة ، وبناء على ذلك فإنه يمكن للدول النامية أن تحتذى بنموذج التقدم الذى أحرزته الدول المتقدمة . ومن أهم الأعمال الرئيسة فى هذه النظرية ، هو كتاب "دافيد ماكليلاند" (مجتمع الإنجاز ,The Achieving Society) عام

١٩٦١ . الذى صاغ ما يسمى بدافع الإنجاز الذى يكمن فى مجموعة من القيم التى تميز ثقافة المجتمعات المتقدمة عن غيرها من المجتمعات الأخرى ، والتى أسماها بقيم الحداثة ، وهذه القيم يكتسبها الأفراد من خلال عملية التنشئة الاجتماعية .

وهذه النظرية طورت بواسطة عالم الاجتماع الأمريكى "ألكس انكلز" Inkeles ، حيث وضع هو وزملاؤه مقياسا لقيم الحداثة ، وافترضوا أن المجتمع لا يستطيع أن يحقق أى تنمية ما لم يعتنق غالبية سكانه هذه القيم من خلال عملية التنشئة الاجتماعية ، وأن مؤسسات المجتمع – وخاصة المؤسسات التعليمية – لها دور أساسى فى غرس هذه القيم عند النشء من خلال العملية التعليمية .

وهذه النظرية ووجهت بنقد شديد يتعلق بافتقاد العلاقة السببية المباشرة بين قيم الحداثة والتقدم ، باعتبار أنها ليست علاقة مؤكدة ، فتجربة اليابان توضح أن القيم التقليدية ، والأساليب التقليدية التى يعتمد عليها تنظيم العمل اليابانى ، هى من عوامل التقدم الأساسية فى اليابان ، وذلك على عكس ما حدث فى الدول المتقدمة . إلى جانب أن أفكار هذه النظرية تنطوى على نوع من التحيز للنموذج الغربى فى التنمية [٢].

أما علماء الاقتصاد من أصحاب نظرية "رأس المال البشرى" ، فقد ركزوا على القدرة الاقتصادية لقوة العمل الإنسانى فى عملية التنمية على أساس أن تحسين قوى العمل الإنسانى عن طريق التعليم هو شكل من أشكال الاستثمار فى البشر الذى يؤدى إلى التقدم الاقتصادى فى المجتمع . ومن أهم رواد هذه النظرية "تيودور شولتز"Schultz فى كتابه "الاستثمار فى رأس المال البشرى" عام ١٩٦١ .

وهذه النظرية تعرضت – أيضا – للنقد ، حيث إن التعليم فى ذاته لا يؤدى مباشرة إلى التقدم المهنى أو التحسن فى مستوى أداء العمل ، وإنما هناك عوامل أخرى تكمن فى الأنساق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية فى المجتمع ، هى

التى تؤثر فى تحديد قدرة النظام التعليمى ، ومدى إسهامه فى تحسين نوعية وكفاءات الأفراد فى العمل [٣].

ولعل من أهم النظريات التى كان لها تأثير على تطور النظرية والبحث فى هذا المجال هى نظرية "الأنساق الاجتماعية" التى تبحث فى العلاقة بين النسق التعليمى وغيره من الأنساق الاجتماعية الأخرى فى المجتمع . وخاصة فى مجال علم اجتماع التنظيم ، والتى من روادها "تشارلز بيرو ، وكاتز وكاهن" ، فقد تناولوا المؤسسات التعليمية كالمدارس والجامعات ، على أنها تنظيمات لها أدوارها البنائية والوظيفية فى المجتمع ، والتى من أهمها الدور الإيجابى للمؤسسات التعليمية فى تحسين عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية فى المجتمع . كما أنها أنساق اجتماعية تتفاعل مع البيئة الخارجية التى تحيط بها ، فهى تؤثر فيها ، وتتأثر ببقية الأنساق الاجتماعية الأخرى فى المجتمع [٤].

ومع ظهور علم الاجتماع التربوى ، وفى إطار إسهامات نظرية الأنساق الاجتماعية طورت المفاهيم التى تتناول العلاقة بين التعليم والنظام التعليمى بشكل عام ، وبين المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى فى المجتمع ، وأصبحت الاتجاهات الحديثة تبحث فى العلاقة التفاعلية بين التعليم والعمل ، وبينهما وبين نظم المجتمع الأخرى [٥] من خلال بعدين أساسيين وهما :

البعد الأول : الدور الاقتصادى للتعليم

يؤكد هذا البعد على أهمية التعليم ودوره فى إعداد قوة العمل ، وتحسين نوعية البشر العاملين فى المؤسسات الاقتصادية ، من خلال تزويدهم بمختلف المعارف والمهارات المتطلبة فى أسواق العمل . ويمثل هذا الدور الجانب الرئيس من أهداف التعليم بنظمه ومؤسساته المختلفة ، وفى كافة المجتمعات الإنسانية (إلى جانب أن للتعليم أهدافاً أخرى) . ولكن فى السنوات الأخيرة ، وفى ظل نمو اقتصاد المعرفة ، والتقدم التكنولوچى المتسارع ، واشتداد المنافسة العالمية فى

مجال الاقتصاد والأسواق ، لحقت بهذه العلاقة العديد من التغيرات ، فقد أصبح هناك تغير مستمر وتطور فى نظم العمل ، لكى تواكب التغيرات المستحدثة فى حين أن مؤسسات التعليم لا تستطيع أن تتواءم بالسرعة اللازمة مع هذه التغيرات ، فهناك طلب مستمر من أصحاب الأعمال على العمال المهرة من ذوى التحصيل الدراسى العالى (ويحدث ذلك فى الدول المتقدمة ، وفى العديد من الدول النامية) يقابله وجود عجز باستمرار فى الكفاءات اللازمة التى يتطلبها سوق العمل المتغير من مخرجات التعليم ، وخاصة من خريجى المدارس العليا ، والجامعات ، وتنعكس آثار هذه الأوضاع غير المتوازنة بين احتياجات أسواق العمل ، ومخرجات النظام التعليمى – بصفة خاصة – على الشباب الداخلين الجدد أسواق العمل ، الذين يمثلون الجانب الأكبر من قوة العمل ، وتظهر فيما يعانيه هؤلاء الشباب من مشكلات لعل من أهمها مشكلة البطالة ، ففى الدول النامية يلاحظ أن هناك فجوة بين سياسات التعليم والتوظيف ، حيث تتبنى معظم هذه الدول سياسات للتنمية الاقتصادية والتقدم التكنولوچى ، وفى الوقت ذاته يوجه الاهتمام للتعليم النظرى أكثر من التعليم الفنى أو المهنى ، وبشكل عام لا يوجد لديها اهتمام كاف بتطوير التعليم ورفع مستوى جودته . وغالباً ما يؤدى عدم الربط بين احتياجات سوق العمل ، ومخرجات التعليم فى تلك الدول إلى حدوث تشوهات فى سوق العمل ، فهناك باستمرار تخصصات غير مطلوبة فى سوق العمل ، فى حين يوجد عجز ونقص فى تخصصات أخرى ، وخاصة من العمالة الفنية الماهرة[٦]. ويؤدى ذلك إلى حدوث بطالة بين الشباب خاصة خريجى التعليم النظرى ، نظراً لزيادة أعدادهم ، وعدم تناسب تخصصاتهم مع احتياجات سوق العمل وخاصة فى الصناعة . ومن ناحية أخرى ، نجد أن العوامل والظروف المسببة لظاهرة البطالة فى الدول النامية تختلف عنها فى الدول المتقدمة ، ففى الدول المتقدمة مثل كندا ، والولايات المتحدة الأمريكية توجد بطالة مرتفعة بين الشباب ، وهذا راجع إلى أنه فى عصر التقدم العلمى

والتكنولوچى ، أصبح يوجد فى هذه المجتمعات عجز مستمر فى الوظائف التى تتطلب مهارات عليا ، ويوجد طلب مستمر من أصحاب الأعمال على أصحاب المؤهلات التعليمية العليا من ذوى المهارات المرتفعة الذين حصلوا عليها من خلال نظام تعليمى أتاح لهم فرص التعليم لعدد كبير من السنوات . وغالباً ما يؤدى ذلك إلى حدوث بطالة بين الشباب من ذوى المستويات التعليمية المنخفضة (٧).

بينما على العكس من ذلك يوجد فى الدول النامية تضخم مستمر فى الوظائف ذات المهارات العالية ، يقابله وجود عجز واضح فى الوظائف ذات المهارات المنخفضة . ولعل هذا ما يفسر ارتفاع نسبة البطالة بين الشباب المتعلم وخاصة من خريجى التعليم المتوسط .

ومن ثم فإن هذه الأوضاع غير المتوازنة بين سياسات التعليم ومخرجاته ، واحتياجات أسواق العمل المتغيرة فى ظل تحديات التقدم التكنولوچى السريع والعولمة ، أصبحت تتطلب اهتماما متزايدا بالتعليم وخاصة التعليم الفنى ، والتدريب المهنى لإعداد القوى العاملة اللازمة التى تواكب احتياجات سوق العمل من المهارات المستحدثة ، إلى جانب أن مؤسسات الأعمال أصبح عليها دور فى التحديث المستمر لمهارات القوى العاملة لكى تساير التطور العلمى فى أساليب العمل ، وطرق التشغيل ، من خلال إتاحة الفرصة للعاملين للتعليم المستمر ، أو التعلم مدى الحياة ، والاهتمام بنظم التدريب ، وكل ذلك يتطلب تدعيم العلاقة التفاعلية بين مؤسسات التعليم ومؤسسات العمل فى العصر الحديث ، سواء فى مجال إعداد قوة العمل ، وخاصة من الشباب الداخلين الجدد لسوق العمل ، أو فى مجال التنمية البشرية المستمرة للعاملين(٨).

البعد الثانى : السياق الاجتماعى والثقافى لنظم التعليم والعمل

الاتجاه الذى سبقت الإشارة إليه ، والذى يقوم على الربط بين احتياج التوظيف والاقتصاد وبين التعليم ، لا يمثل سوى جانب واحد فقط من جوانب العلاقة بين نظامى التعليم والعمل . فالعلاقة بينهما لا تقف عند حد التأثيرات الاقتصادية

والتكنولوجية على هذه العلاقة ، وإنما هناك تأثيرات للمحيط الاجتماعى والثقافى فى المجتمع على هذه العلاقة . وفى هذا الصدد يؤكد "بيلز Bills" أحد أصحاب الاتجاهات النظرية الحديثة فى هذا المجال ، على أن العلاقة بين نظامى التعليم والعمل هى علاقة متبادلة ، كما أن هناك علاقة تفاعلية بينهما وبين نظم المجتمع الأخرى ، فهما يؤثران فى بعضهما البعض ، كما يؤثران فى نظم المجتمع الأخرى ، كما يتأثران بها . ومن ثم فإن هذين النظامين والعلاقة بينهما يعكسان مدى تطور المجتمع وتقدمه ، كما يؤثران على حياة البشر ومستقبلهم فيه(٩). فالقيم الثقافية ، وظروف البيئة الاجتماعية التى يعيش فيها الأفراد لها تأثيراتها وانعكاساتها على مستقبلهم التعليمى والمهنى . فعلى سبيل المثال فإن اختيارات الأفراد للتعليم والعمل ، من ناحية نوع التعليم ومستواه ، وقرار الالتحاق بالوظيفة ، وتفضيل العمل فى الحكومة أو فى القطاع الخاص ، كل هذه الاختيارات تحكمها عوامل أخرى غير احتياجات سوق العمل تتمثل فى القيم الثقافية ، وأنماط العلاقات الاجتماعية التى يكتسبها الأفراد ويتعلمونها خلال عملية التنشئة الاجتماعية ، إضافة إلى العديد من الاعتبارات الأخرى التى يحتويها السياق الاجتماعى والثقافى الذى يعيش فيه الأفراد ، حيث قد يفضل الأفراد - فى كثير من الدول النامية - التعليم العام على التعليم الفنى ، لأن مسار التعليم الفنى لا يؤدى إلى استكمال التعليم العالى ، ولا يؤهل للوظائف ذات المكانة العالية ، وإنما التحاق الأفراد بالتعليم الفنى يكون فى الغالب لاعتبارات أخرى مرتبط بمستوى دخل الأسرة ، أو القيود التعليمية (مثل مجموع الدرجات) . كذلك نجد أن شرائح كبيرة من الأفراد يفضلون العمل فى الحكومة على العمل فى القطاع الخاص دون النظر إلى الرواتب ، أو مستقبل العمل أو ظروفه(١٠).

وكل ذلك تنعكس آثاره فيما يعانيه سوق العمل من مشكلات من أهمها وجود نقص حاد فى العمالة الفنية اللازمة لقطاعات الإنتاج ، مع وجود بطالة

مرتفعة يعانيها خريجو التعليم ، وخاصة التعليم المتوسط النظرى ، وهم من الشباب .

وفى ظل اقتصاد العولمة ، وهو اقتصاد يتسم بأنه يقوم على المعرفة العلمية ، والانضباط ، وسرعة التطور والنمو ، فمن المتوقع أن تتحول كثير من القطاعات الاقتصادية فى الدول النامية إلى قطاعات قائمة على المعرفة التكنولوچية ، وخاصة فى الصناعة ، مما يفرض على الدول النامية أن تعد نفسها للتكيف بالسرعة اللازمة مع متطلبات النظام الاقتصادى العالمى التنافسى ، وبصفة أساسية عليها أن تغير سياساتها التعليمية بحيث توجه نحو إكساب الأفراد المعرفة ، ومهارات العمل المتقدم ، من خلال توجيه اهتمام متزايد بالتعليم ، وخاصة التعليم الفنى والتكنولوچى ، لتخريج كوادر مؤهلة لفهم التكنولوچيا الحديثة وتطبيقها على إنتاجها من السلع والخدمات(١١) . إلى جانب أن الهدف من التعليم ليس فقط تقديم المعرفة من أجل أداء العمل وإنما من أهداف التعليم الأساسية أيضا هى تعليم الأفراد المهارات ، والقيم والاتجاهات المناسبة التى تهيىء الأفراد سلوكياً للعمل فى ظل معايير العمل الجديدة ، التى تقوم على المنافسة فى أسواق العمل الحرة(١٢).

وبالإضافة إلى ما سبق طرحه من افتراضات نظرية حول أهمية التعليم ودوره الاقتصادى فى تنمية أداء البشر ، من العاملين فى المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية وباعتباره مطلب أساسى من متطلبات الصناعة الحديثة . فإن هذا البحث يتبنى مدخل التنمية البشرية المستدامة باعتبار أن التعليم يعد حقا أساسيا من حقوق الإنسان ، فهو يمثل حاجة ذاتية للأفراد للتعلم والمعرفة ، وتحقيق التقدم والاستقرار فى العمل .

ثانيا : الأوضاع التعليمية للعاملين والمشكلات المتعلقة بها

أ - المستوى التعليمى والتخصص التعليمى

اتضح من تحليل البيانات الأساسية لعينة العاملين[13] ، (انظر الجدولين رقمى ٤ ، ٥ بالفصل الأول) أنه يوجد انخفاض واضح فى المستوى التعليمى لأفراد العينة ، حيث إن أكثر من ثلثهم وبنسبة ٣٧٫٧٪ منهم يقعون فى الفئات التعليمية التى تنحصر ما بين أمى ، وحاصل على الابتدائية ، وبإضافة الحاصلين منهم على الإعدادية ، وهم يشكلون نسبة ١٤٫٣٪ ترتفع نسبة من هم فى فئة التعليم الأقل من المتوسط لتصل إلى أكثر من ٥٢٪ من عينة البحث . أما الحاصلون على مؤهلات عالية فلا يزيد تمثيلهم فى العينة على ٤٫٧٪ ، وترتفع بشكل ملحوظ – أيضا – نسبة الحاصلين على مؤهل متوسط حيث يمثلون ٣٦٫١٪ من العينة ، وتبلغ نسبة الحاصلين على تعليم فوق المتوسط ٤٫٦٪ ، وتصل نسبة هاتين الفئتين الأخيرتين إلى ٤٠٫٧٪ من العينة ، وبصفة عامة ترتفع نسبة العاملين من حملة الشهادات المتوسطة فى شركات القطاع الخاص عنها فى شركات القطاع العام ، وخاصة فى الشركتين رقم (٢) ورقم (٤) .

وبصفة عامة لا توجد اختلافات واضحة بين أفراد عينة البحث من حيث المستوى التعليمى والتخصص التعليمى على مستوى الشركات موضع البحث ، وهذا راجع إلى أن مصادر العمالة المتاحة فى المجتمع تكاد تكون متماثلة .

ولعل ما يؤكد ذلك أن هذه النتائج – التى خلص إليها البحث – تكشف عن وجود تقارب كبير بينها وبين المؤشرات الإحصائية المستقاة من التعداد العام للمنشآت ، والتى توضح ارتفاع نسبة غير الحاصلين على مؤهلات تعليمية فى قطاع الصناعة التحويلية لتصل إلى ٣٦٪ فى فئتى أمى ويقرأ ويكتب ، وبإضافة الحاصلين على الابتدائية تصل النسبة إلى ٤٢٫٧٪ من العاملين ، وذلك حسب بيانات سنة ٢٠٠٦ . كما ترتفع نسبة غير الحاصلين على مؤهلات تعليمية فى قطاع الغزل والنسيج أكثر من غيرها من القطاعات والتى تصل إلى ٥٠٪ من المشتغلين فى هذا القطاع (حسب بيانات ٢٠٠٠/٢٠٠١) كما سبقت الإشارة إلى ذلك .

كما يتضح – أيضا – من هذه المؤشرات الإحصائية أن نسبة الحاصلين على مؤهل متوسط على مستوى صناعة الغزل والنسيج تمثل ٤٤ر٧٪ من العاملين فى هذه الصناعة فى القطاعين العام والخاص . وبصفة عامة فإن انخفاض المستوى التعليمى للعاملين فى عينة البحث ، يرجع فى جانب كبير منه إلى انخفاض المستوى التعليمى على مستوى المجتمع ، وانتشار الأمية بين أفراده التى تصل إلى ٢٩ر٣٪ من السكان سنة ٢٠٠٦ ، وإذا أضفنا إلى هذه النسبة فئة من يقرأ ويكتب ، فإن نسبة غير المتعلمين تصل إلى ٤١ر٧٪ من السكان[١٤].

ويوضح جدول رقم (١) توزيع عينة العاملين الحاصلين على مؤهلات تعليمية حسب التخصص التعليمى .

جدول رقم (١)

توزيع العاملين الحاصلين على مؤهلات تعليمية حسب التخصص التعليمى

المستوى التعليمى / التخصص التعليمى	إعدادى		تعليم متوسط		تعليم فوق المتوسط		تعليم عال		المجموع	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
غزل ونسيج	–	–	٣٣	٩ر١	٥	١٠ر٩	١٣	١٧ر٦	٥١	٨ر٢
تجارة	–	–	١٧٢	٤٧ر٦	٢٣	٥٠ر٠	٣٣	٤٤ر٦	٢٢٨	٣٦ر٥
آداب	–	–	–	–	–	–	٨	١٠ر٨	٨	١ر٣
حقوق	–	–	–	–	–	–	٣	٤ر١	٣	ر٥
زراعة	–	–	٨	٢ر٢	–	–	١	١ر٤	٩	١ر٤
ميكانيكا	–	–	٩	٢ر٥	١	٢ر٢	٧	٩ر٥	١٧	٢ر٧
علوم	–	–	–	–	١	٢ر٢	٧	٩ر٥	٨	١ر٣
كمبيوتر	–	–	–	–	١	٢ر٢	١	١ر٤	٢	ر٣
فنون	–	–	١	ر٢	–	–	–	–	١	ر٢
تعليم صناعى	٥	٣ر٥	١٢٧	٣٥ر٢	١٥	٣٢ر٦	–	–	١٤٧	٢٣ر٦
تعليم عام	١٣٦	٩٥ر١	٦	١ر٧	–	–	–	–	١٤٢	٢٢ر٨
تعليم أزهرى	٢	١ر٤	٥	١ر٤	–	–	١	١ر٤	٨	١ر٣
الإجمالى	١٤٣	١٠٠	٣٦١	١٠٠	٤٦	١٠٠	٧٤	١٠٠	٦٢٤	١٠٠

ويتضح من الجدول أن أغلب الحاصلين على مؤهلات تعليمية بدءاً من التعليم المتوسط وحتى التعليم العالى ، هم من خريجى شعبة تجارة ، وبنسبة تصل إلى ٥ر٣٦٪ من إجمالى عينة البحث . كذلك يمثل خريجو شعبة تجارة أعلى نسبة فى فئة المتعلمين تعليماً متوسطاً ، وبنسبة تصل إلى ٤ر٧٥٪ منهم . ويتضح - أيضا - من الجدول أن نسبة كبيرة من الحاصلين على الإعدادية (شهادة إتمام مرحلة التعليم الأساسى) هم من خريجى التعليم العام . فى حين تنخفض بشكل واضح نسبة الخريجين فى تخصص الغزل والنسيج ، حيث لا يزيد تمثيلهم فى العينة على ٢ر٨٪ فى جميع المستويات التعليمية ، رغم أن هذا التخصص التعليمى (بشعبه المختلفة) من المفترض أنه أكثر الأنواع التعليمية المرتبطة مباشرة باحتياجات صناعة الغزل والنسيج ، وبصفة عامة تنخفض نسبة المتخصصين فى التعليم الصناعى لتصل إلى ٦ر٢٣٪ من العينة ، وهم فى الغالب متخصصون فى فروع صناعية ، ليس لها علاقة مباشرة بصناعة الغزل والنسيج .

ب- المستوى التعليمى والتخصص التعليمى والسن

يستهدف هذا الجزء الكشف عن مدى وجود اختلاف فى المستوى التعليمى والتخصص التعليمى بحسب السن ، حيث توضح البيانات المعروضة فى جدول رقم (١) بالملحق ، أن نسبة العاملين من فئة المستوى التعليمى الأدنى (أمى ، ويقرأ ويكتب ، وابتدائى) تزيد بين العاملين فى الفئات العمرية المرتفعة . فى حين أن نسبة الحاصلين على تعليم متوسط (وهم يمثلون أعلى نسبة فى العينة) ترتفع بشكل واضح كلما انخفض السن ، حيث إن نسبة كبيرة من الشباب فى الفئة العمرية من ١٦ إلى أقل من ٣٦ سنة تصل إلى ٤٨٪ منهم هم من خريجى التعليم المتوسط ، كما تزداد النسبة داخل هذه الفئة العمرية كلما انخفض السن .

وبصفة عامة يستخلص من هذه البيانات مؤشر مهم يدل على ارتفاع المستوى التعليمى للشباب ، وخاصة الشباب فى فئة السن أقل من ٣٥ سنة . فى حين ينخفض المستوى التعليمى للعاملين كلما ارتفع السن ، ولكن أغلب الشباب يقعون فى فئة التعليم المتوسط ، وخاصة التعليم المتوسط التجارى . ومن ناحية أخرى تشير النتائج إلى أن هناك نسبة ليست قليلة من الشباب فى الفئة العمرية من سن ١٦ إلى سن ٢٥ سنة وبنسبة ٢٧٫٨٪ منهم تقع فى إطار المستوى التعليمى الأدنى .

ومن الملاحظ - أيضا - ارتفاع نسبة تمثيل الشباب فى العينة ، حيث نجد أن الشباب فى فئة السن أقل من ٣٦ سنة يمثلون حوالى ٤٥٪ من العينة ، وذلك على الرغم من وجود شركة قطاع عام كانت وقت إجراء البحث فى مرحلة الخصخصة ، وهى الشركة رقم (١) ، ولا يوجد بها تمثيل يذكر للشباب فى العينة ، ومن ثم كان من المتوقع إذا استبعدت هذه الشركة أن تزيد نسبة تمثيل الشباب فى عينة البحث أكثر من ذلك بكثير .

كما يوضح جدول رقم (٢) بالملحق أن نسبة المتخصصين فى التعليم التجارى ترتفع نسبيا فى جميع الأعمار ، نظراً لارتفاع نسبة تمثيل هذه الفئة فى العينة . وترتفع بشكل واضح نسبة خريجى شعبة تجارة فى فئة الشباب من سن ١٦ سنة إلى أقل من ٣٦ سنة لتصل إلى ٥٩٫٦٪ على مستوى خريجى شعبة تجارة ، ونسبة كبيرة من هؤلاء الشباب من خريجى التعليم المتوسط التجارى ، كما يعملون فى الأقسام الانتاجية ، ويلى هذه النسبة فى الأهمية نسبة خريجى التعليم الصناعى ، والتعليم العام فى كل الفئات العمرية . أما باقى التخصصات فإن نسبة تمثيلها ضعيف فى العينة نتيجة لانخفاض نسبتهم على مستوى المصانع .

كذلك يلاحظ أن نسبة تمثيل خريجى شعبة الغزل والنسيج تعتبر محدودة إلى حد كبير فى العينة وأغلبهم من كبار السن ، فى حين تنخفض نسبة العاملين

من خريجى هذا التخصص بشكل واضح كلما انخفض السن أى فى فئة الشباب ، وخاصة فى فئة التعليم المتوسط . وتوجد نسبة ضئيلة من خريجى التعليم العالى المتخصصين فى الغزل والنسيج يعملون كمهندسين فى الأقسام الإنتاجية .

ومن ثم فإن هذه النتائج تكشف عن عدم وجود توافق بين التخصص التعليمى ، والعمل الذى يقوم به أفراد عينة البحث ، وخاصة من الشباب .

جـ- المستوى التعليمى والتخصص التعليمى والمهنة

اتضح من خلال تحليل البيانات الأساسية لعينة العاملين ، أن أغلبهم يعملون فى الأقسام الإنتاجية ، وخاصة فى فئة عمال الإنتاج ، وهذا راجع بالطبع إلى طبيعة مجتمع البحث وهو عبارة عن شركات صناعية . ويوضح جدول رقم (٣) بالملحق أن نسبة عالية من الشباب من سن ١٦ سنة إلى سن أقل من ٢١ سنة ، وبنسبة تبلغ ٧ر٧٧٪ منهم يعملون عمال إنتاج ، وسواء من الذكور ، أو من الإناث .

ونظراً لارتفاع نسبة العاملين من خريجى التعليم المتوسط ، وخاصة تخصص شعبة تجارة ، فقد انعكس هذا الوضع التعليمى على الأوضاع المهنية للعاملين ، حيث نجد أن نسبة عالية من حملة المؤهلات المتوسطة – منهم نسبة كبيرة أيضا من خريجى شعبة تجارة – يعملون فى الأقسام الإنتاجية والفنية وخاصة فى مهن عمال الإنتاج بفئاتها الأربع .

كذلك الحال فى العديد من المهن الأخرى وفى المستويات الإدارية والإشرافية المختلفة . وهذه النتائج يكشف عنها بيانات الجدولين رقمى (٤ ، ٥) بالملحق ، التى توضح توزيع عينة العاملين حسن المستوى التعليمى والتخصص التعليمى والمهنة . فى حين نجد أن نسب الحاصلين على مؤهلات متخصصة فى الغزل والنسيج ترتفع نسبياً بين العاملين فى المستويات الإدارية والإشرافية

العليا ، وأغلبهم من المهندسين العاملين فى الأقسام الإنتاجية والفنية ، بينما تنخفض نسبة تمثيل الشباب فى تخصص غزل ونسيج . كما تعكس النتائج بشكل عام انخفاضاً واضحاً فى نسبة خريجى الغزل والنسيج فى جميع المهن والحرف التى تتطلبها الصناعة ، وذلك مقارنة بالفئات التعليمية الأخرى .

وهذه النتائج أيضا تدعم النتائج السابق الإشارة إليها، والتى توضح عدم وجود صلة واضحة بين التخصص التعليمى والمستوى التعليمى ، والمهن والأعمال التى يقوم بها العاملون فى المصانع موضع البحث وخاصة بالنسبة للشباب .

د - المستوى التعليمى والتخصص التعليمى والنوع

يتضح من البيانات المعروضة فى الجدولين رقمى (٦ ، ٧) بالملحق أنه لا يوجد اختلاف فى المستوى التعليمى باختلاف النوع ، بل يكاد يكون هناك تطابق بين نسبة الإناث والذكور فى فئة التعليم المتوسط .

ولكن من ناحية أخرى ، نجد أن هناك اختلافات بين الذكور والإناث بحسب التخصص التعليمى ، ففى تخصص تجارة تزيد نسبة تمثيل الإناث عن الذكور بشكل واضح ، وقد يكون هذا أحد العوامل التى أدت إلى رفع نسبة تمثيل خريجى التجارة على مستوى عينة البحث ، فهناك نسبة ٢ر٥٢٪ من الإناث المتعلمات من خريجى تجارة فى مقابل نسبة ٢ر٣٠٪ من الذكور . مع ملاحظة أن عدد الذكور أكبر من ناحية الحجم من عدد الإناث فى تخصص تجارة على المستوى الإجمالى نظراً لارتفاع نسبة تمثيل الذكور على نسبة الإناث فى عينة البحث ، أما فيما عدا ذلك فلا توجد اختلافات واضحة بين الذكور والإناث حسب التخصص التعليمى .

كما يتبين من الجدولين رقم (٩،٨ بالملحق) ، أن أغلب الإناث فى العينة هن من صغار السن ، كما أن أغلبهن يعملن فى الأقسام الإنتاجية وخاصة فى مهنة عمال الحياكة . حيث تمثل الإناث العاملات فى هذه المهنة ٧٧٪ من إجمالى عمال

الحياكة على مستوى عينة البحث . وهذا يعنى أن دخول الإناث لهذه المهنة قد تم حديثا، ومرتبط من ناحية أخرى بحاجة سوق العمل لهذه المهنة فى السنوات الأخيرة . كما أن أغلب الإناث العاملات فى هذه المهنة صغيرات السن ، ومن خريجى شعبة تجارة (تعليم متوسط) .

وهذا مؤشر أيضا على دخول المرأة المتعلمة صغيرة السن إلى مجال العمل فى الصناعة ، ويرجع ذلك إلى عاملين أساسيين : العامل الأول يتمثل فى تحفيز أصحاب المصانع ومديريها لدخول المرأة فى هذا العمل ، حيث إن هناك طلبا مرتفعا على هذه المهنة فى سوق العمل نتيجة تطور صناعة الملابس الجاهزة فى السنوات الأخيرة ، وخاصة بعد تطبيق اتفاقية الكويز (QIZ).[١٥] والعامل الثانى يرجع إلى الظروف المعيشية ، حيث إن كثيراً من الفتيات يلتحقن بالعمل من أجل توفير احتياجات الزواج أو ما يسمى (بالجهاز) ، وبالتالى فإن أغلب العاملات يتركن العمل بعد الزواج ، وهذا يؤدى إلى ارتفاع دوران العمالة بين هذه الفئة . وعلى هذا الأساس وجد أن الشركات المتخصصة فى الملابس الجاهزة يوجد لديها عجز باستمرار فى عاملات الحياكة ، يقدر فى إحدى الشركات مثل شركة رقم (٤) بما يقرب من ٢٥٪ من العمالة الحالية .

كما يوجد فى معظم الشركات عجز نسبى فى العمالة الفنية والإنتاجية . فى حين نجد أن فى الشركة رقم (١) ، وهى شركة كانت فى مرحلة الخصخصة وقت إجراء البحث يوجد بها عمالة زائدة ، وذلك على الرغم من تسريح ما يقرب من ٥٠٪ من العمالة التى كانت موجودة بها خلال مرحلة إعدادها للبيع والخصخصة[١٦]. وقد يكون ذلك راجعاً إلى أن الشركة تكاد تكون فى مرحلة التصفية وقت إجراء البحث .

ومن ثم فإن تحليل هذه النتائج فى ضوء ماسبق طرحه من قضايا نظرية حول أهمية التعليم ودوره فى إعداد قوة العمل فى الصناعة ، وخاصة مع ظروف التقدم الاقتصادى والتكنولوچى المتسارع فى العصر الحديث ، يكشف عن بعض

أوجه الخلل فى البناء التعليمى للعاملين فى عينة البحث ، من أهمها : عدم وجود تناسب وتوافق بين التخصصات التعليمية للعاملين ، والأعمال التى يقومون بها فى الصناعة ، فأغلب العاملين الذين يعملون فى الأقسام الإنتاجية - وبنسبة عالية منهم - هم من الحاصلين على مؤهل متوسط شعبة تجارة ، مع وجود نقص وعجز واضح فى بعض التخصصات المطلوبة لحاجة العمل فى الوقت الحاضر (مثل تخصص حياكة) مما قد ينعكس بالسلب مستقبلا على مستويات أداء العمل والإنتاج فى الصناعة .

كما يثير إشكالية حول مدى قدرة النظام التعليمى فى مصر على تزويد المؤسسات الصناعية باحتياجاتها من العمالة المتعلمة والمتخصصة فى الأعمال الصناعية الحديثة فى المستقبل القريب التى تلبى متطلبات تحسين الإنتاج فى الصناعة ورفع مستوى جودته .

ويمكن تفسير العوامل المسببة لهذه الإشكالية فى ضوء ظروف ومشكلات المجتمع المصرى من عدة جوانب ، من أهمها : عدم الاهتمام بالتعليم الفنى وتطويره ، ورفع مستوى جودة خريجيه ، وعدم مراعاة مدى تناسبه مع متطلبات سوق العمل من العمالة الماهرة فى التخصصات المختلفة ، ومن ثم فقد ترتب على ذلك حدوث عجز فى بعض التخصصات المطلوبة ؛ تصل إلى حد الندرة فى بعضها ، وزيادة فى تخصصات أخرى .

وبصفة عامة فإن التعليم الفنى الصناعى يعانى مشكلات متعددة ، تنعكس نتائجها فى ضعف مستوى خريجيه ، وعدم تناسب تخصصاتهم مع احتياجات سوق العمل[١٧].

وهناك عامل آخر يتعلق بعدم التوازن فى السياسات التعليمية ، فقد توجهت السياسات التعليمية لفترة طويلة نحو التوسع فى استيعاب الطلبة فى قطاع التعليم الفنى فى تخصصات بعضها غير مناسب لاحتياجات سوق العمل ، وخاصة بالنسبة للتعليم التجارى . حيث يتضح من المؤشرات الإحصائية عن

واقع التعليم الفنى بشعبه المختلفة (تجارى - زراعى - صناعى) أن عدد طلاب التعليم الفنى يقارب ثلثى عدد الطلاب المقيدين بالمرحلة الثانوية ، وبنسبة ٣ر٦١٪ منهم ، وذلك حسب بيانات سنة ٢٠٠٦ [١٨] ، كما أن أغلبهم فى التعليم التجارى .

ومن ثم فإن الأوضاع غير المتوازنة بين سياسات التعليم ومخرجاته ، واحتياجات أسواق العمل المتغيرة ، فى ظل تحديات التقدم التكنولوچى السريع والعولمة ، نتج عنها حدوث بطالة بين قطاعات الشباب من الخريجين الداخلين الجدد إلى سوق العمل ، بلغت أقصاها بين حملة المؤهلات المتوسطة فى كل التخصصات ، حيث بلغت نسبة البطالة بين حملة المؤهلات المتوسطة ٨ر٦١٪ منهم سنة ٢٠٠٦ ، وهو يعتبر أعلى معدل بطالة بالنسبة للفئات الأعلى والأدنى تعليميا[١٩]. كما تشير إحصائية أخرى سنة ٢٠٠١ إلى أن خريجى الثانوية التجارية يمثلون أعلى نسبة من العاطلين وبنسبة ٥١٪ من العاطلين فى حملة المؤهلات المتوسطة [٢٠]. ومن ثم فقد توجهت هذه الفئات الشابة التى تعانى البطالة نحو العمل فى مجالات عمل لا تتناسب مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم التعليمية ، ولا تتناسب أيضا مع متطلبات العمل الذى يقومون به . ولعل هذا ما يفسر ارتفاع نسبة العاملين من خريجى شعبة تجارة (تعليم متوسط) فى الشركات الصناعية موضع البحث وهى تعتبر نماذج للشركات الصناعية فى قطاع الغزل والنسيج . وهنا تجدر الإشارة إلى أن صناعة الغزل والنسيج تعد من أكبر الصناعات المستوعبة للعمالة فى مصر ، والتى تحتاج إلى تخصصات تعليمية متنوعة ، ولكن يأتى على رأسها بالضرورة التخصصات فى مجال الغزل والنسيج ، والطباعة ، والحياكة ... إلخ .

كذلك اتضح أن تخصص مهنة الحياكة يوجد به نقص كبير فى كثير من المصانع ، فى حين لا يوجد بين خريجى التعليم الفنى فى عينة البحث شخص واحد يحمل هذا المؤهل ، إضافة إلى الانخفاض الواضح فى نسبة الحاصلين

على مؤهلات تعليمية فى مجال صناعة الغزل والنسيج فى كل التخصصات . كما أوضحت النتائج أيضا أن عمال الحياكة - وأغلبهم من الإناث - نسبة عالية منهن من خريجى تعليم متوسط شعبة تجارة ، كما أن أغلبهن غير مستقرات فى العمل حيث يتركن العمل بعد ممارسته بفترة قليلة للتفرغ للزواج ، ولا شك أن كل ذلك يؤثر على الإنتاجية ، وأيضا على مستوى جودة المنتج . ومن ناحية أخرى فقد أبدى أصحاب الأعمال احتياج العمل إلى هذا التخصص ، مع توسع المصانع فى صناعة الملابس الجاهزة ، وذلك نتيجة زيادة الطلب العالمى على المنسوجات الجاهزة ، وهذا يوضح تأثير العولمة على هذه الصناعة . كذلك فإن الشركات التى تزداد حاجتها لهذه المهنة هى من الشركات الموقعة على اتفاقية "الكويز" مثل شركة رقم (٢) وشركة رقم (٤) ، وهذا يعنى أنه تم تطبيق الاتفاقية بدون إعداد العمالة المؤهلة التأهيل العلمى المناسب لمد المصانع باحتياجاتها من العمالة التى تلبى زيادة الطلب على الملابس الجاهزة ، وكل ذلك يتطلب ضرورة الاهتمام بهذا التخصص وإدخاله ضمن فروع التعليم الفنى الصناعى .

ثالثا : العوامل المؤثرة فى الوضع التعليمى للعاملين

تعد النتائج فى هذه الجزئية استكمالا للمؤشرات التى يمكن من خلالها التعرف على الأوضاع التعليمية للعاملين والمشكلات المتعلقة بها ، حيث تتناول عوامل عدم حصول بعض العاملين على مؤهلات تعليمية ، والعوامل التى أدت إلى عدم استكمال البعض منهم للتعليم بهدف الكشف عن العوامل والظروف التى أدت إلى ذلك سواء التى ترجع إلى ظروف شخصية وأسرية ، أو ظروف مجتمعية ، ثم التعرف على انعكاس الأوضاع التعليمية للعاملين على ظروف العمل .

أ- أسباب عدم الحصول على مؤهلات تعليمية أو عدم استكمال التعليم

يتضح من جدول رقم (٢) أن أهم الأسباب التى أدت إلى عدم حصول العاملين غير المتعلمين (بجمع فئتى أمى ويقرأ ويكتب) على مؤهلات تعليمية ، ترجع – من وجهة نظرهم – إلى عدم الرغبة الشخصية فى التعليم ، وأجاب بذلك نسبة ٩ر٣٧٪ منهم ، وهى تمثل أعلى نسبة من الأسباب ، تلاها نسبة من أجابوا بعدم كفاية دخل الأسرة وبنسبة ٣ر٣٥٪ ، ثم السبب المتعلق بعدم اهتمام الأسرة بالتعليم . ثم تأتى بعد ذلك الأسباب المتعلقة بحاجة الأسرة لعملهم ، أو وفاة عائل الأسرة ، فى حين لم تحصل الأسباب المتعلقة بصعوبة العملية التعليمية إلا على نسب بسيطة من الاستجابات .

وبشكل عام ، تشكل الأسباب المتعلقة بالعوامل الشخصية والأسرية أهمية كبيرة بالنسبة للأسباب الأخرى ، حيث تتفوق فى ذلك على الأسباب المتعلقة بالعوامل الاقتصادية ، أو الأسباب المتعلقة بصعوبة العملية التعليمية .

كذلك يتضح من ذات الجدول أن الأهمية النسبية للعوامل التى تؤثر فى الوضع التعليمى تختلف اختلافاً ضئيلاً بين أفراد عينة البحث بحسب الشركات ، ولكنها فى كل الأحوال يتركز أهمها فى عدم الرغبة الشخصية فى التعليم ، وعدم اهتمام الأسرة بالتعليم ، ثم تأتى بعد ذلك العوامل الاقتصادية ، وفى مرتبة متأخرة من الأهمية بالنسبة للعوامل الأخرى .

أما بالنسبة للحاصلين على مؤهلات تعليمية متوسطة وأقل من المتوسطة ، ولم يستكملوا تعليمهم ، فتوضح النتائج (فى جدول رقم٣) أهم الأسباب التى أدت إلى عدم استكمالهم للتعليم إلى مرحلته الأعلى (من وجهة نظرهم) .

جدول رقم (٢)

أسباب عدم الحصول على مؤهلات تعليمية *

الأسباب	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
عدم كفاية دخل الأسرة	٦٣	٤٤ر٧	١١	١٨ر٦	٢٦	٢٨	٩	٦٤ر٣	٨	٢٤ر٨	٨	٢٦ر٧	٨	٤٧ر١	١٣٣	٣٥ر٣
ارتفاع تكلفة التعليم	٢	١ر٤	–	–	٢	٢ر٢	–	–	–	–	–	–	–	–	٤	١ر١
صعوبة المناهج التعليمية	١	٧ر	١	١ر٧	٢	٢ر٢	١	٧ر١	–	–	–	–	١	٥ر٩	٦	١ر٦
وفاة عائل الأسرة	٤	٢ر٨	٢	٣ر٤	١٠	١٠ر٨	٣	٢١ر٤	–	–	١	٣ر٣	٢	١١ر٨	٢٢	٥ر٨
حاجة الأسرة لعملى	٢١	١٤ر٩	٨	١٣ر٦	١٤	١٥ر١	١	٧ر١	–	–	٨	٢٦ر٧	١	٥ر٩	٥٣	١٤ر١
عدم اهتمام الأسرة بالتعليم	٣٢	٢٢ر٧	٩	١٥ر٣	١٢	١٢ر٩	١	٧ر١	٤	١٧ر٤	٩	٣٠	٣	١٧ر٦	٧٠	١٨ر٦
عدم رغبتى فى التعليم	٥٠	٣٥ر٥	٢٤	٤٠ر٧	٣٧	٣٩ر٨	٣	٢١ر٤	١١	٤٧ر٨	١٤	٤٦ر٧	٤	٢٣ر٥	١٤٣	٣٧ر٩
سبب مرضى	–	–	١	١ر٧	١	١ر١	–	–	–	–	–	–	–	–	٢	٥ر
عدد المستجيبين	١٤١	–	٥٩	–	٩٣	–	١٤	–	١٠٠	–	٣٠	–	١٧	–	٣٧٧	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٣)

أسباب عدم استكمال التعليم*

الاسباب	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
عدم كفاية دخل الأسرة	٣٣	٣٣ر٧	٧٤	٤٧ر١	٣٣	٢٧ر٧	١١	٢٨ر٩	٥	١٤ر٣	٨	٣٢	٩	٢٨ر١	١٧٣	٣٤ر٣
ضعف المجموع	١٤	١٤ر٣	١٨	١١ر٥	١١	٩ر٢	٩	٢٣ر٧	٦	١٧ر١	٢	٨	٥	١٥ر٦	٦٥	١٢ر٩
صعوبة المناهج	١	١	١	٦ر	١	٨ر	—	—	—	—	—	—	—	—	٣	٦ر
ارتفاع تكلفة التعليم	١	١	٢	١ر٣	٤	٣ر٤	١	٢ر٦	—	—	—	—	١	٣ر١	٩	١ر٨
الحاجة للدروس الخصوصية	١	١	—	—	—	—	—	—	١	٢ر٩	—	—	—	—	٢	٤ر
حاجة الأسره لعملى	٢٠	٢٠ر٤	٥٣	٣٣ر٨	٢٦	٢١ر٨	٩	٢٣ر٧	٤	١١ر٤	٧	٢٨	٦	١٨ر٨	١٢٥	٢٤ر٨
رفض الأسرة لاستكمال تعليمى	٢	٢	٨	٥ر١	٧	٥ر٩	٣	٧ر٩	—	—	١	٤	—	—	٢١	٤ر٢
عدم رغبتى فى استكمال التعليم	٢٦	٢٦ر٥	٣٧	٢٣ر٦	٤٥	٣٧ر٨	٨	٢١ر١	١٧	٤٨ر٦	١٠	٤٠	١٦	٥٠	١٥٩	٣١ر٥
مازال يستكمل تعليمه	—	—	١	٦ر	١	٨ر	—	—	١	٢ر٩	—	—	—	—	٣	٦ر
عدد المستجيبين	٩٨	—	١٥٧	—	١١٩	—	٣٨	—	٣٥	—	٢٥	—	٣٢	—	٥٠٤	—

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

ويتضح من الجدول السابق أن أهم أسباب عدم استكمال التعليم تتمثل فى عدم كفاية دخل الأسرة ، وأجاب بذلك نسبة ٣ر٣٤٪ منهم ، ويلى ذلك السبب المتعلق بعدم الرغبة الشخصية فى التعليم ، وأجاب بذلك نسبة ٥ر٣١٪ منهم . ثم السبب المتعلق بحاجة الأسرة لعملهم ، وكان السبب الأقل أهمية يتمثل فى انخفاض المجموع .

وعلى مستوى الشركات نجد أن الأهمية النسبية للأسباب المتعلقة بعدم الرغبة الشخصية فى التعليم قد تفوقت على غيرها من الأسباب فى أربع شركات ، منها شركة وصلت النسبة بها إلى ٥٠٪ . ومن ثم فقد يرجع ارتفاع الأهمية النسبية للأسباب المتعلقة بالعوامل الاقتصادية إلى ارتفاع عدد من أجابوا بذلك فى الشركة رقم (٢) وهى شركة قطاع خاص كبير ، وتقع فى منطقة حضرية متخلفة ، ومع ذلك ترتفع بها نسب الحاصلين على مؤهلات متوسطة وأقل من المتوسطة وبنسبة ٦ر٥٦٪ من عينة البحث فى هذه الشركة (انظر جدول رقم ٤ بالفصل الأول*) ، وقد يكون ذلك راجعا أيضا إلى قربها من مراكز حضرية أخرى (فى محافظة الجيزة) ، وبالتالى فإن الكثرة العددية لهذه الفئة ساهمت فى ارتفاع الأهمية النسبية للسبب المتعلق بعدم كفاية دخل الأسرة على المستوى الإجمالى لعينة البحث .

وبشكل عام يلاحظ أن الأسباب المتعلقة بالعملية التعليمية ومشكلاتها تحظى بأقل الاستجابات ، فى حين نجد أن الأسباب المتعلقة بعدم الرغبة الشخصية فى التعليم ، تمثل أهم العوامل بالنسبة لأفراد العينة ، سواء غير المتعلمين ، أو الذين لم يستكملوا تعليمهم ، وخاصة بالنسبة للشباب فى الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة[٢١] . وقد يرجع ذلك إلى تأثير السياق الثقافى والاجتماعى على توجهات الأفراد فى المجتمع نحو التعليم والعمل ، وخاصة فئة الشباب ، حيث إن انتشار البطالة بين الشباب ، وخاصة الشباب المتعلم ،

* بيان محسوب من الجدول المذكور بالمتن .

وانخفاض المستوى الاجتماعى والثقافى لدى بعض الأفراد فى المجتمع الذين ينتمون إلى شرائح اجتماعية تقل لديهم قيمة التعليم ، وأهمية التعليم فى ذاته ، كل هذه الظروف تؤثر فى اختيارات الأفراد - خاصة الشباب - سواء بالنسبة للتعليم أو بالنسبة للعمل . ففى كثير من الأحيان يكون اختيار العمل أهم من اختيار التعليم ، حيث إن العمل يمثل أسلوب حياة بالنسبة للأسر الفقيرة . ومن ناحية أخرى ، وفى ظل وجود طلب مرتفع من سوق العمل على الفئات غير المتعلمة ، أو الفئات المتعلمة غير المؤهلة للعمل فى الصناعة . فإن ذلك يشجع الشباب على عدم الاهتمام بالتعليم . كذلك فإن أصحاب الأعمال يضطرون - فى أحيان كثيرة - إلى تشغيل مثل هذه الفئات ، نظراً لنقص المهارات المطلوبة ، وعدم توافرها فى سوق العمل .

ب - الأوضاع التعليمية للعاملين وظروف العمل

للتعرف على مدى ملاءمة الأوضاع التعليمية للعاملين مع العمل الذى يقومون به استخدمت ثلاثة مؤشرات هى : مدى سهولة الحصول على عمل ، ومدى مناسبة العمل لقدرات العامل ، وأيضا مدى مناسبة العمل مع تخصص العامل . وبالرغم من التنوع الكبير بين أفراد عينة البحث من ناحية المستوى التعليمى ، والتخصص التعليمى ، والسن ، والمهن ، والنوع ، إلا أن النتائج أوضحت عدم وجود اختلافات كبيرة بين أفراد عينة البحث بالنسبة لرضائهم عن أوضاعهم فى العمل ، وأحد المؤشرات المهمة لذلك هو النتائج الإجمالية على مستوى الشركات فقد أجابت نسبة كبيرة من أفراد العينة بلغت ٨٣٫٣٪ بأنهم استطاعوا الحصول على عمل بسهولة (جدول رقم ٤) ، أما النسبة الباقية والتى لا تتعدى ١٦٪ من أفراد العينة والذين أجابوا بعدم استطاعتهم الحصول على عمل بسهولة ، فقد كان أهم سبب أبدوه لذلك هو أنه لم تكن توجد أمامهم فرصة عمل أخرى متاحة ، وأجاب بذلك نحو ٥٣٫٩٪ منهم (جدول رقم ١٠ بالملحق) .

ويوضح جدول رقم (٥) مدى مناسبة العمل لقدرات العامل .

جدول رقم (٤)
مدى سهولة الحصول على عمل

الإستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		المجموع	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	٢٢٣	٦ر٩٣	١٨٥	٧ر٧٣	٢١٦	٤ر٨٦	٤٩	٧٠	٥١	٨٥	٥٠	٨٢	٥٠	٣ر٨٣	٨٣٤	٣ر٨٣
لا	١٤	٦ر٥	٦٣	١ر٢٥	٢٩	٦ر١١	١٩	١ر٢٧	٨	٣ر١٣	١١	١٨	٧	٧ر١١	١٥١	١ر١٥
إلى حد ما	٢	٨ر٠	٣	٢ر١	٥	٢	٢	٩ر٢	١	٧ر١	–	–	٣	٥	١٦	٦ر١
المجموع	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٥)
مدى مناسبة العمل لقدرات العامل

الإستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		المجموع	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	٢٢١	٨ر٨٨	٢١٢	٥ر٨٤	٢٠٧	٢ر٨٢	٥٩	٣ر٨٤	٥٥	٧ر٩١	٥٣	٩ر٨٦	٤٩	٧ر٨١	٨٥٦	٥ر٨٥
لا	٢١	٤ر٨	٣٤	٥ر١٣	٣٢	٨ر١٢	١٠	٣ر١٤	٥	٣ر٨	٤	٦ر٦	٨	٣ر١٣	١١٤	٤ر١١
إلى حد ما	٧	٨ر٢	٥	٢	١١	٤ر٤	١	٤ر١	–	–	٤	٦ر٦	٣	٥	٣١	١ر٣
المجموع	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

حيث يتضح من الجدول أن غالبية أفراد العينة وبنسبة ٨٥٫٥٪ منهم أجابوا بأن العمل الحالي مناسب لقدراتهم ، والنسبة الباقية تمثل ١٥٪ منهم هم الذين أجابوا بأن العمل غير مناسب لقدراتهم .

ويرى ٣٥٫٩٪ ممن أجابوا بعدم مناسبة العمل لقدراتهم أن السبب فى ذلك يرجع إلى أن العمل غير مناسب لتخصصهم ، تلاها نسبة من أجابوا بأنها (الشغلانة اللى لقيتها) ، وبنسبة ٣٠٫٣٪ منهم (جدول رقم ١١ بالملحق) .

كذلك نجد أن ٧٢٫٧٪ من أفراد العينة يرون أنهم يعملون فى مجال تخصصهم ، وقد يكون ذلك راجعاً إلى توسيع السؤال رقم (٢٥) ليشمل التخصص التعليمي والخبرة المكتسبة من العمل (جدول رقم ٦) .

جدول رقم (٦)
مدى مناسبة العمل لتخصص العامل

الاستجابة	ك	٪
نعم	٧٢٨	٧٢٫٧
لا	٢٧٣	٢٧٫٣
المجموع	١٠٠١	١٠٠

أما عن أسباب عدم عمل بعض أفراد العينة فى مجال تخصصهم فقد أجابت نسبة كبيرة منهم بلغت ٦٤٫١٪ ، بأنهم لم يجدوا العمل الذى يناسب تخصصهم ، تلاها نسبة من أجابوا بسهولة الحصول على هذا العمل ، ومثلت ٣٠٫٤٪ منهم (جدول رقم ١٢بالملحق) .

وبصفة عامة ، يلاحظ عدم وجود اختلافات واضحة فى استجابات أفراد عينة البحث بحسب الشركات ، نظراً لارتفاع مؤشرات الرضاء عن العمل بين غالبية أفراد العينة ، وذلك على الرغم من أن غالبيتهم لا يعمل بالفعل فى أعمال تتناسب مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم التعليمية .

وهذا التوافق الكبير بين أفراد عينة البحث فى الرضاء عن أوضاعهم فى العمل يرجع إلى أن أكثر من نصف أفراد العينة غير حاصلين على مؤهلات تعليمية ، واعتمدوا بصفة أساسية على الخبرة المكتسبة من العمل من خلال التدريب وممارسة العمل ، وبالتالى فإنهم يعتقدون بأن العمل الحالى مناسب لهم سواء من ناحية التخصص ، أو القدرة على أدائه .

وهذا مؤشراً أيضا على تأثير البعد الاجتماعى والثقافى على احتياجات الأفراد للعمل التى تحكمها فى الغالب متغيرات البيئة الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بهم . فقد اتضح أن أغلب العاملين الذين لم يحصلوا على مؤهلات تعليمية ، أو لم يستكملوا تعليمهم يرجع ذلك إلى رغبتهم الشخصية فى ترك التعليم والالتحاق بالعمل ، وانعكس ذلك فى رضائهم عن أوضاعهم المهنية الحالية .

رابعا : الاحتياجات التعليمية للعاملين

أجاب حوالى ٤٤٪ من أفراد العينة بأنهم يحتاجون إلى تعليم جديد وهى نسبة تعد عالية كما توجد نسبة بلغت ٥٦٫١٪ من أفراد العينة أجابوا بعدم احتياجهم إلى تعليم جديد ، وإذا استبعد من هذه النسبة الأخيرة من أجابوا بذلك فى الشركة رقم (١) (وهى شركة قطاع أعمال عام) ، وهذه الشركة كانت فى مرحلة الخصخصة وقت إجراء البحث ، فقد كان من المتوقع أن ترتفع نسبة من أجابوا باحتياجهم إلى تعليم جديد إلى أكثر من ذلك ، فهذه الشركة تقل فيها نسبة العاملين الذين يحتاجون إلى تعليم جديد عن غيرها من الشركات الأخرى ، حيث وصلت هذه النسبة إلى حوالى ٨٠٪ من عينة البحث بها ، وهذا له ما يبرره فى إطار عملية الخصخصة ، التى تتطلب الاستغناء عن بعض فئات العمالة بالشركات التى تخضع لهذه العملية . أما فيما عدا ذلك فلا توجد اختلافات واضحة بين الشركات فيما يتعلق بمدى احتياج العاملين أو عدم احتياجهم إلى

تعليم جديد ، فى حين تزداد – بشكل واضح – نسبة احتياج العاملين إلى تعليم جديد فى بعض الشركات – مثل الشركتين رقم ٤ ورقم ٧– فهذه الشركات لديها اهتمام بأعمال التطوير وتحديث التكنولوچيا بها ، وانعكس ذلك فى تزايد رغبة العاملين بها من أجل رفع وتحسين مستوياتهم التعليمية (جدول رقم ٧) .

أما بالنسبة لأنواع الاحتياجات التعليمية للعاملين فتكشف النتائج عن أن هناك تطلعا وطموحا لدى فئات عديدة من العاملين (ممن أجابوا باحتياجاتهم إلى تعليم جديد) نحو أنواع حديثة من التعليم تناسب ظروف العصر . ومن هنا حظيت نسبة من يحتاجون إلى تعلم كمبيوتر على أعلى نسبة من الاستجابات (٤ر٤٧٪) ، تلاها نسبة من يحتاجون إلى تعلم لغة أجنبية (٩ر١٨٪) ، وأيضا نسبة من يرغبون فى الحصول على تعليم عال (٢ر١٨٪) ، وفى ذات الوقت توجد اختلافات نسبية بين العاملين على مستوى الشركات فيما يتعلق بهذه الاحتياجات ، فعلى سبيل المثال ، ترتفع بشكل واضح نسبة من يحتاجون إلى تعليم عال ، ولغة أجنبية ، وكمبيوتر فى شركة رقم (٤) ، كما ترتفع نسبة من يحتاجون إلى تعلم لغة أجنبية وكمبيوتر فى شركة رقم (٧) (جدول رقم ٨) .

ومن ناحية أخرى وكما سوف يتضح من تحليل الجداول المركبة أنه يوجد تنوع كبير فى الاحتياجات التعليمية للعاملين بحسب تنوع واختلاف أفراد العينة من حيث المستوى التعليمى والتخصص التعليمى ، والمؤشرات النوعية الأخرى ، مما يشير إلى أهمية التحليل حسب الخصائص الديموجرافية للعاملين .

جدول رقم (٧)

مدى احتياج العاملين إلى تعليم جديد

الإستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		المجموع	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	٥١	٢٠ر٥	١٣٠	٥١ر٨	١٢٧	٥٠ر٨	٤٣	٦١ر٤	١٧	٢٨ر٣	٣١	٥٠ر٨	٤٠	٦٦ر٧	٤٣٩	٤٣ر٩
لا	١٩٨	٧٩ر٥	١٢١	٤٨ر٢	١٢٣	٤٩ر٢	٢٧	٣٨ر٦	٤٣	٧١ر٧	٣٠	٤٩ر٢	٢٠	٣٣ر٣	٥٦٢	٥٦ر١
المجموع	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٨)
أنواع الاحتياجات التعليمية للعاملين*

أنواع الاحتياجات التعليمية	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
إجادة القراءة والكتابة	٨	١٥ر٧	١٠	٧ر٧	٨	٦ر٣	٣	٧ر–	١	٥ر٩	٥	١٦ر١	٦	١٥ر–	٤١	٩ر٣
تعليم أساسى	٧	١٣ر٧	١٣	١٠ر–	١٣	١٠ر٢	١	٢ر٣	٢	١١ر٨	٤	١٢ر٩	٣	٧ر٥	٤٣	٩ر٨
تعليم فنى متوسط	٩	١٧ر٧	٢٤	١٨ر٥	٢٥	١٩ر٧	٢	٤ر٦	٢	١١ر٨	١	٣ر٢	١	٢ر٥	٦٤	١٤ر٦
تعليم عال	٩	١٧ر٧	٢٧	٢٠ر٨	١٧	١٣ر٤	١٢	٢٧ر٩	٥	٢٩ر٤	٤	١٢ر٩	٦	١٥ر–	٨٠	١٨ر٢
تعليم لغة أجنبية	٢	٣ر٩	١٨	١٣ر٩	٣٢	٢٥ر٢	١٥	٣٤ر٩	٢	١١ر٨	٤	١٢ر٩	١٠	٢٥ر–	٨٣	١٨ر٩
تعليم كمبيوتر	١٧	٣٣ر٣	٥٣	٤٠ر٨	٦٨	٥٣ر٥	٢٠	٤٦ر٥	٧	٤١ر٢	١٧	٥٤ر٨	٢٦	٦٥ر–	٢٠٨	٤٧ر٤
تعليم فوق الجامعى	٢	٣ر٩	–	–	٢	١ر٦	١	٢ر٣	–	–	–	–	–	–	٥	١ر١
عدد المستجيبين	٥١	–	١٣٠	–	١٢٧	–	٤٣	–	١٧	–	٣١	–	٤٠	–	٤٣٩	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل

الاحتياجات التعليمية وفقا للخصائص الديموجرافية للعينة

أ- الاحتياجات التعليمية والمستوى التعليمى والتخصص التعليمى

ترتفع نسبة من يحتاجون إلى تعليم جديد بشكل واضح كلما ارتفع المستوى التعليمى . فقد بلغت نسبة من يحتاجون إلى تعليم جديد فى فئة أصحاب المؤهلات التعليمية ٥١٪ منهم* ، ووصلت النسبة فى فئة المتعلمين تعليماً عالياً إلى ٣ر٧٠٪ ، ومن ناحية أخرى اتضح أن نسبة من يحتاجون إلى تعليم جديد فى فئة الأميين ترتفع نسبياً ، ويرجع ذلك بالطبع إلى وجود احتياج لدى الغالبية منهم لتعلم القراءة والكتابة ، وقد أجاب بذلك نسبة ٧٤٪ . كما أن بعضهم وبنسبة بسيطة يرغب فى الحصول على الشهادة الابتدائية (جدول رقم ١٣ بالملحق) .

وقد سبقت الإشارة إلى أن نسبة من يحتاجون إلى تعليم جديد ترتفع بشكل واضح فى فئتى التعليم فوق المتوسط ، والتعليم العالى ، ويرجع ذلك إلى أن أغلبهم يعملون فى مهن إدارية عليا ، أو فنية عليا ويحتاجون فى ممارسة أعمالهم إلى تعلم علوم العصر مثل الكمبيوتر ، وتعلم لغة أجنبية ، فقد وصلت نسبة من يحتاجون إلى تعلم كمبيوتر فى فئة المتعلمين تعليما عالياً إلى ٩ر٧٦٪ ، تلاها فئة المتعلمين تعليم متوسط بنسبة ٩ر٦٠٪ منهم ، ثم المتعلمين تعليما فوق المتوسط بنسبة ٨ر٥٨٪ منهم . كذلك يلاحظ ارتفاع نسبة من يحتاجون إلى تعلم لغة أجنبية فى هذه الفئات (جدول رقم ١٤ بالملحق) .

كما اتضح من بيانات الجدول السابق أن هناك نسبة مرتفعة من حملة المؤهلات المتوسطة وفوق المتوسطة أبدوا احتياجهم إلى الحصول على تعليم عال أو جامعى بنسب (٣ر٣٣٪ ، و ٥ر٢٦٪ على التوالى) وذلك نظرا لأن بعضهم يشغل مناصب إدارية أو إشرافية . أما بالنسبة للتحليل على مستوى التخصصات التعليمية فقد أجاب ٦٣٪ من خريجى التعليم العام (وأغلبهم من

* نسبة محسوبة من بيانات الحاصلين على الإعدادية إلى الحاصلين على تعليم عال .

الحاصلين على الإعدادية) باحتياجهم إلى تعليم فنى متوسط ، وقد يكون ذلك راجعاً إلى أنهم يعملون فى الأقسام الإنتاجية ، وبعضهم من عمال الإنتاج ، ومن ثم فهم يحتاجون إلى هذا النوع من التعليم الذى يناسب مجال العمل الذى يقومون به .

وبصفة عامة اتضح عدم وجود اختلافات كبيرة فى استجابات عينة البحث حول احتياجاتهم التعليمية باختلاف التخصص التعليمى ، (الجدولان رقمى ١٥ ، و١٦ بالملحق) .

ويستخلص من هذه النتائج – بشكل عام – أنه كلما ارتفع المستوى التعليمى للشخص ، ازدادت احتياجاته التعليمية وخاصة فى المجالات والتخصصات التعليمية الحديثة مثل الكمبيوتر واللغة الأجنبية . وعلى العكس من ذلك نجد أنه كلما انخفض المستوى التعليمى للشخص قلت رغبته فى الحصول على تعليم جديد ، أو تواضعت إلى حد الاكتفاء بتعلم القراءة والكتابة . وهذا يؤكد على أهمية التعليم ودوره المؤثر فى تنمية الوعى الثقافى لدى الأفراد حيث إن المتعلمين يكونون أكثر إدراكا بأنهم يحتاجون باستمرار إلى تحسين مستوياتهم التعليمية من أجل تحقيق التنمية الذاتية ، وفى الوقت ذاته تحقيق التقدم والاستقرار فى العمل .

ب - الاحتياجات التعليمية والسن

يلاحظ وجود اختلافات فى استجابات العاملين فيما يتعلق باحتياجاتهم التعليمية بحسب السن فقد اتضح أن نسبة من يحتاجون إلى تعليم جديد ترتفع كلما انخفض السن ، وتنخفض كلما ارتفع السن لتصل إلى أدناها فى فئة السن من ٥٦ سنة فما فوق . (جدول رقم (١٧) بالملحق) .

وتزيد الحاجة إلى تعليم جديد لدى الشباب فى العينة فى الفئة العمرية من سن ١٦ سنة إلى أقل من ٤١ سنة ، وخاصة فى الفئة العمرية من سن ١٦ سنة

إلى سن أقل من ٣١ سنة (جدول رقم ١٨ بالملحق) ، وقد يرجع ذلك إلى وجود نسبة عالية من الشباب فى عينة البحث غير متعلمين أو لم يستكملوا تعليمهم إلى مراحله العليا ، وخاصة فى فئة السن الصغيرة من سن ١٦ سنة إلى أقل من ٢١ سنة ، حيث إن حوالى ٤٢٪(*) منهم فى مستوى تعليمى أقل من المتوسط ، وبعضهم غير متعلمين ، كما أن نسبة عالية من عينة البحث يعملون فى تخصصات غير تخصصاتهم ، حيث أن أغلب العاملين فى الإنتاج من خريجى تجارة أو التعليم العام (انظر جدول رقم (٥) بالملحق) .

وبالرغم من عدم وجود اختلافات كبيرة فى استجابات المبحوثين فى نوعية الاحتياجات التعليمية بين الفئات العمرية المختلفة ، إلا أنه يلاحظ وجود شريحة من الشباب فى حاجة إلى استكمال التعليم سواء إلى مرحلة التعليم المتوسط أو التعليم العالى . أما كبار السن فتزيد لديهم الحاجة إلى تعلم كمبيوتر أو لغة أجنبية ، وهم فى الغالب من الحاصلين على مؤهلات تعليمية عالية ، ويشغلون مناصب إدارية وإشرافية عليا ، ومن ثم فإن هذه النتائج تتفق مع النتائج - السابق ذكرها - التى تتناول الاحتياجات التعليمية للعاملين والمستوى التعليمى والتخصص التعليمى .

جـ- الاحتياجات التعليمية والمهنة

تكاد تتفق التحليلات المتعلقة بالاحتياجات التعليمية والمهنة مع ما سبق ذكره من نتائج وتحليلات ، حيث نجد أن الاحتياجات التعليمية للعاملين تختلف باختلاف المستوى المهنى ، فالعاملون فى المستويات الإدارية والإشرافية العليا تتركز احتياجاتهم بشكل ملحوظ فى الحاجة إلى تعلم كمبيوتر ، ثم لغة أجنبية ، ونفس النتيجة نجدها لدى أصحاب التخصصات المهنية العليا سواء فنية أو غير فنية .

* نسبة محسوبة من بيانات جدول رقم (١) بالملحق .

أما بالنسبة للعاملين فى الأعمال الفنية (من الحاصلين على تعليم متوسط فنى) فإن نسبة عالية منهم تبلغ ٣٧٫٧٪ فى حاجة إلى استكمال التعليم العالى . فى حين تنخفض نسبة هذا الاحتياج لدى العاملين فى المهن الإدارية والكتابية المتوسطة لتصل إلى ٢٢٫٥٪ منهم .

كذلك يتضح أن عمال الإنتاج نظراً لتنوع مستوياتهم التعليمية ما بين أمى ، وتعليم متوسط ، فقد أجاب ٢٤٪ منهم باحتياجهم إلى تعلم القراءة والكتابة ، وبعضهم بنسبة ٢٢٫١٪ يرغب فى الحصول على تعليم فنى متوسط فى مجال العمل ، وهناك أيضا من يرغب فى استكمال التعليم العالى وبنسبة ١٠٫٦٪ منهم ، وهؤلاء فى الغالب من الحاصلين على تعليم متوسط . (الجدولان رقما ١٩، ٢٠ بالملحق) . وبصفة عامة يعكس هذا التحليل وجود توافق بين المستوى التعليمى والمهنة ونوع الاحتياجات التعليمية .

د - الاحتياجات التعليمية والنوع

تتفوق نسبة الإناث اللائى يرغبن فى الحصول على تعليم جديد على نسبة الذكور فى عينة البحث . فقد أجاب ٣٠١ من الذكور باحتياجهم إلى تعليم جديد ، وهم يمثلون ٤١٫٣٪ من إجمالى الذكور فى عينة البحث . فى حين أجاب بذلك ١٣٨ من الإناث يمثلن نسبة ٥٠٫٧٪ من إجمالى الإناث* ، وذلك على الرغم من تقارب المستوى التعليمى للذكور مع المستوى التعليمى للإناث فى عينة البحث ، وقد يكون ذلك راجعاً إلى وجود نسبة عالية من الحاصلات على تعليم متوسط . (جدول رقم ٢١ بالملحق) .

كذلك يتضح وجود تقارب فى استجابات الذكور والإناث بالنسبة لأنواع الاحتياجات التعليمية ، بل يكاد يكون هناك تطابق بينهما فى بعض هذه

* نسبة مستخلصة من إجمالى عدد الذكور والإناث فى العينة .

الاحتياجات ، وقد يرجع ذلك إلى تطابق المستوى التعليمي بينهما (كما سبقت الإشارة إلى ذلك) .

ويستخلص من هذه النتائج في جملتها وجود احتياج لدى جانب كبير من العاملين لرفع وتحسين مستوياتهم التعليمية ، كما تتنوع الاحتياجات التعليمية لهؤلاء العاملين ، مع وجود اختلافات – إلى حد ما – في الاحتياجات التعليمية وأنواعها باختلاف المستوى التعليمي ، والمهنى ، والسن ، فكل فئة تحتاج إلى نوع من التعليم الذى يؤدى إلى الارتقاء بمستوى أدائها للعمل ، وعلى الرغم من أهمية ما أبداه بعض أفراد عينة البحث من رغبة فى تحسين أوضاعهم التعليمية . إلا أن أغلب الاحتياجات التى أشاروا إليها تكاد تكون متواضعة إلى حد كبير ، فأصحاب المستويات التعليمية العليا ، والمناصب العليا تتركز احتياجاتهم التعليمية فى تعليم كمبيوتر ولغة أجنبية ، وهى تمثل أبسط الاحتياجات فى علوم العصر ، كذلك فإن أغلب العاملين فى الإنتاج وفى الأعمال الفنية غير مؤهلين تعليمياً لأداء هذه الأعمال ، ولذلك فقد تمثلت احتياجاتهم التعليمية فى الحصول على تعليم فنى يناسب أداء العمل الذى يقومون به ، أو استكمال التعليم إلى مراحله العليا .

خامسا : جهود المؤسسات الصناعية والجهود المجتمعية فى تعليم وإعداد العاملين للعمل

تكشف التحليلات السابقة عن العديد من المؤشرات التى تدل على أن النظام التعليمى فى المجتمع لا يتيح تخريج القوى العاملة المؤهلة تأهيلاً مناسباً لاحتياجات سوق العمل فى الصناعة فى العصر الحديث . وفى ذات الوقت لا يوجد اهتمام كاف من مؤسسات الأعمال بتنمية الموارد البشرية بها عن طريق التعليم ، وإنما يتركز اهتمامها الأساسى فى التدريب المهنى على أداء العمل لتوفير احتياجاتها من العمالة عن هذا الطريق لسد العجز فى مصادر العمالة التى يتيحها النظام التعليمى ، وهو يعتبر دوراً أساسياً لمؤسسات الأعمال فى الوقت الحاضر[٢٢] . ولكن من ناحية أخرى فقد كشفت النتائج عن أن العمال

لديهم احتياجات لتطوير وتحديث مهاراتهم لتناسب أداء العمل الذى يقومون به ، ومن ثم فإن هذا يلقى بمسئولية على مؤسسات التعليم ومؤسسات العمل ، لكى تتيح لهم فرص التعليم المستمر مدى الحياة ، والتدريب وإعادة التدريب ، لتلبية احتياجاتهم . وفى ذات الوقت فإن تطبيق هذه النظم الحديثة أصبح متطلباً أساسياً فى العصر الحديث لتنمية مهارت وقدرات العاملين باستمرار لمواكبة التطور والتغير التكنولوچى المتسارع ، وعولمة الإنتاج ، التى تقف على أعتابها كثير من البلاد النامية ، ومنها مصر فى الوقت الراهن .

فلقد أصبحت عملية تعليم وإعداد العاملين للعمل فى العصر الحديث عملية مستمرة ، وتقوم على المشاركة بين المؤسسات التعليمية ، ومؤسسات الأعمال ، وغيرها من المؤسسات المجتمعية الأخرى ، من أجل إتاحة الفرصة لأفراد القوى العاملة لتنمية وتطوير مهاراتهم باستمرار فى خضم التغيرات المتلاحقة فى أسواق العمل . ومن هنا فقد اكتسبت عملية التعلم مدى الحياة ، والتعلم أثناء العمل أهمية متزايدة فى العصر الحديث[٢٣].

ومن ثم ، فإن النتائج فى هذا المحور تعد استكمالاً للنتائج السابقة وتختص بمناقشة دور المؤسسات المجتمعية ، والمؤسسات الصناعية فى تنمية وتطوير أداء العاملين فى الصناعة من خلال مجموعة من المؤشرات تتمثل فى برامج محو الأمية المتاحة للعاملين سواء من قبل المؤسسات الصناعية ، أو من قبل الهيئات المختصة بذلك فى المجتمع . ثم الفرص التعليمية التى تتيحها الشركات للعاملين ، ومن المعروف أن هناك نظما مؤسسية لتعليم وتدريب العاملين داخل الشركات ، منها المدارس والفصول الصناعية الملحقة بالشركات ، ومنها نظام التعليم المزدوج . إضافة إلى جهود المجتمع والمؤسسات الأخرى التى من المفترض أن تقوم بأدوار مهمة ومتصلة فيما يتعلق بتعليم وتثقيف العاملين خاصة فى الصناعة ، مثل وزارة القوى العاملة والهجرة التى تتبعها الجامعة العمالية ، والنقابات العمالية ، واتحاد الصناعات ، وغيرها من الهيئات الحكومية ، وهى

كلها هيئات منشأة طبقاً للقانون لأداء مثل هذه الأغراض . إضافة إلى هيئات المجتمع المدنى والتى من أهمها جمعيات رجال الأعمال[٢٤].

كما يستخدم البحث - أيضا - مؤشر الخدمات التثقيفية التى تقدم للعاملين سواء من خلال المؤسسات الصناعية ، أو من خلال المؤسسات المجتمعية الأخرى المنوط بها ذلك .

جهود المؤسسات الصناعية

١- برامج محو الأمية بالشركات

أوضحت النتائج عدم توافر برامج لمحو الأمية فى العديد من الشركات ، وخاصة شركات القطاع الخاص على الرغم من ارتفاع نسبة غير المتعلمين فى عينة البحث ، ومعظمهم يعانى الأمية جدول رقم (٩).

فى حين نجد أن نسبة لا بأس بها من العاملين فى شركات القطاع العام أجابوا بوجود برامج محو الأمية بالشركة ، وهذا راجع الى أن هذه الشركات تطبق القوانين المتعلقة بذلك . كما أنه من الملاحظ أن شركة واحدة من شركات القطاع الخاص وهى شركة رقم (٧) يتوافر بها هذا النظام ، فهذه الشركة تعتبر من الشركات الحديثة التى أنشئت فى ظل قوانين الاستثمار، وتعمل الإدارة بها باستمرار على تحديث وتطوير منتجاتها لتناسب الأسواق العالمية حيث إنها توجه إنتاجها كله وبنسبة ١٠٠ ٪ للتصدير .

أما عن ظروف هذه البرامج ، فقد اتضح أن ٧٣٫٥٪ من العاملين الذين حصلوا على هذه البرامج قد استفادوا منها ، فى حين أجاب ٢٦٫٥٪ بعدم استفادتهم من برامج محو الأمية . وتركزت أهم جوانب الاستفادة من هذه البرامج فى معرفة القراءة والكتابة ، وأجاب بذلك نسبة ٥٠٪ منهم ، تلاها نسبة من أجابوا بالحصول على شهادة محو الأمية ، ثم من أجابوا بأنهم استفادوا من هذه البرامج فى التعيين فى الشركة التى يعملون بها ، باعتبار أن تعلم القراءة والكتابة من شروط التعيين فى الشركات الصناعية ، وذلك وفقا للقانون .

جدول رقم (٩)

مدى وجود برامج لمحو الأميه بالشركة

الإستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	٥٦	٣٩ر٧	١	٢ر٠	٢٦	٢٩ر٢	–	–	–	–	١	٣ر٣	١٤	٨٧ر٥	٩٨	٢٧ر٢
لا	٨٥	٦٠ر٣	٤٨	٩٨ر٠	٦٣	٧٠ر٨	١٤	١٠٠ر٠	٢١	١٠٠ر٠	٢٩	٩٦ر٧	٢	١٢ر٥	٢٦٢	٧٢ر٨
المجموع	١٤١	١٠٠	٤٩	١٠٠	٨٩	١٠	١٤	١٠٠	٢١	١٠٠	٣٠	١٠٠	١٦	١٠٠	٣٦٠	١٠٠

أما من أجابوا بعدم استفادتهم من هذه البرامج - وعددهم محدود لا يتجاوز ٢٦ فرداً - فيرجع ذلك الى أن حوالى أكثر من نصفهم وبنسبة ٥٣,٨ ٪ منهم ملمون بالقراءة والكتابة . وتنوعت بعد ذلك أسباب عدم الاستفادة من هذه البرامج منها عدم تعلم أى شئ ، أو أن مواعيد الدراسة لاتتناسب مع مواعيد العمل (الجداول من رقم ٢٢ الى رقم ٢٤ بالملحق) .

وعن مدى وجود أساليب ووسائل لتحفيز العاملين على الانضمام لهذه البرامج أو الانتظام بها، سواء بالثواب أو العقاب . فقد أجاب نسبة ٧ر٨٣ ٪ بأنه لاتوجد مكافآت أو حوافز للمنتظمين فى الدروس ، كما أجاب ٦ر٧٨ ٪ بأنه لا يوجد عقاب أو جزاء لغير المنتظمين فى هذه البرامج (الجدولان رقما ٢٥ ، ٢٦ بالملحق) .

ب - *الفرص التعليمية والتثقيفية للعاملين*

أجاب ٩٣٪ من عينة البحث بأن الشركة لا تتيح لهم أية فرص تعليمية كما يوضح جدول رقم (١٠) .

جدول رقم (١٠)
مدى إتاحة الشركات للفرص التعليمية

الاستجابة	ك	٪
نعم	٧٠	٧
لا	٩٣١	٩٣
المجموع	١٠٠١	١٠٠

أما بالنسبة لأنواع الفرص التعليمية التى تتيحها الشركات لهم ، فقد أجاب بذلك نسبة ٧٪ فقط من أفراد العينة وعددهم ٧٠ فردا ، وهى تتمثل أساسا فى الحصول على دورات كمبيوتر ، ودورات لغة أجنبية ، وأغلب هؤلاء من خريجى التعليم المتوسط والتعليم العالى ، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة لبعض الأشخاص للانتساب للتعليم ، واستكمال تعليمهم . كما أن قلة منهم حصلوا على منح وبعثات للخارج ، جدول رقم (١١) .

جدول رقم (١١)

أنواع الفرص التعليمية *

أنواع الفرص التعليمية	١		٢		٣		٥		٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
دورات كمبيوتر	٨	٨٠ر٠	١	١٦ر٧	١٤	٤٢ر٤	١	٣٣ر٣	٩	٥٠ر٠	٣٣	٤٧ر١
دورات لغة أجنبية	–	–	–	–	٢٢	٦٦ر٧	١	٣٣ر٣	–	–	٢٣	٣٢ر٩
الاتساب للتعليم	١	١٠ر٠	١	١٦ر٧	٢	٦ر١	٢	٦٦ر٧	٤	٢٢ر٢	١٠	١٤ر٣
برنامج مبارك/كول	١٠	١٠٠ر٠	٦	١٠٠ر٠	٣٣	١٠٠ر٠	٣	١٠٠ر٠	١٨	١٠٠ر٠	٧٠	١٠٠ر٠
منح وبعثات للخارج	–	–	٣	٥٠ر٠	٢	٦ر١	–	–	١	٥ر٦	٦	٨ر٦
محو أمية	١	ر٠	١	٦ر٧	٢	٦ر١	–	–	٥	٢٧ر٨	٩	١٢ر٩
إجمالى المستجيبين	١٠	–	٦	–	٢٣	–	٣	–	١٨	–	٧٠	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

وقد أبدى البعض وبنسبة حوالى ٢٦٪ منهم عدم استفادتهم من البرامج التعليمية التى أتيحت لهم ، ويرجع ذلك إلى ارتفاع التكلفة ، وأسباب أخرى متنوعة ، وكانت أهم مقترحاتهم أيضا لحل هذه المشاكل ، وتحسين الاستفادة منها تتمثل فى تقليل عدد العاملين فى كل دورة (وذلك على الرغم من قلة عدد الأفراد المستفيدين فعليا من هذه البرامج) ، وقد يكون الهدف من ذلك – من وجهة نظر العاملين – خفض التكلفة التى تتحملها الشركات ، وإتاحة الفرصة للاستمرار فى البرامج ، وجعلها فى غير أوقات العمل الرسمية بما لا يخل بسير العملية الإنتاجية ، ويحقق أقصى استفادة للعاملين ولإدارة الشركة (الجداول من رقم ٢٧ إلى رقم ٢٩ بالملحق) .

جدول رقم (١٢)
الخدمات التثقيفية التى تقدمها الشركة

الخدمات التثقيفية	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		المجموع	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
ندوات	٢٢	٢٠ر٠	١	٤ر٢	٣٩	٢٧ر٧	١	١ر٥	–	–	–	–	٢٠	٤٢ر٦	٨٣	١٩ر١
محاضرات	١٠	٩ر١	١	٤ر٢	٢٣	١٦ر٣	١	١ر٥	–	–	–	–	١٥	٣١ر٩	٥٠	١١ر٥
رحلات ثقافية	٥	٤ر٥	–	–	١٣	٩ر٢	–	–	–	–	–	–	١	٢ر١	١٩	٤ر٤
رحلات ترفيهية	٨٩	٨٠ر٩	٢٢	٩١ر٧	١٢٠	٨٥ر١	٦٤	٩٧ر٠	١٣	١٠٠	٣٤	١٠٠	٣٠	٦٣ر٨	٣٧٢	٨٥ر٥
لم أشترك فيها	–	–	–	–	٢	١ر٤	–	–	–	–	–	–	–	–	٢	٠ر٥
عدد المستجيبين	١١٠	–	٢٤	–	١٤١	–	٦٦	–	١٣	–	٣٤	–	٤٧	–	٤٣٥	–

وبصفة عامة تشير هذه النتائج إلى ضآلة الفرص التعليمية التى تتيحها الشركات للعاملين بها ، وقلة عدد الأشخاص الذين استفادوا من بعض هذه الفرص التى أتيحت لهم .

إضافة إلى عدم توافر الخدمات التثقيفية التى تقدمها الشركة لهم ، فقد أجاب أكثر من نصف أفراد العينة وبنسبة ٥ر٥٦٪ منهم بعدم حصولهم ، أو استفادتهم من هذه الخدمات ، فى حين أن نسبة كبيرة أيضا تبلغ ٥ر٤٣٪ أجابوا بوجود خدمات تثقيفية (جدول رقم ٣٠ بالملحق) ، ولكن فى واقع الأمر ، وكما يتضح من جدول رقم (١٢) فإن الخدمات التثقيفية التى تقدمها الشركات للعاملين تكاد تكون محدودة إلى حد كبير ، وتقتصر على الخدمات الترفيهية مثل الرحلات ، والتى حظيت على نسبة ٥ر٨٥٪ من الاستجابات ، وأغلبها رحلات "مصيف" . ولا توجد اختلافات كبيرة فى استجابات العاملين على مستوى الشركات ، وذلك فيما عدا شركة رقم (٧) حيث أشار العاملون بها إلى وجود خدمات تثقيفية تتمثل فى عقد الندوات ، والمحاضرات التثقيفية .

الجهود المجتمعية

أما بالنسبة للجهود المجتمعية فى مجال إعداد وتنمية القوى العاملة فى الصناعة . فقد اتضح من النتائج والتحليلات السابقة مجموعة من المؤشرات التى تكشف عن ضعف هذه الجهود ، سواء من خلال النتائج المتعلقة بانخفاض المستوى التعليمى للعاملين ، أو عدم تناسب تخصصاتهم مع العمل الذى يقومون به . وكل ذلك يرجع فى الغالب إلى عدم الاهتمام سواء من جانب مؤسسات التعليم ، أو مؤسسات المجتمع الأخرى وخاصة مؤسسات الأعمال بتنمية وتطوير التعليم الفنى الصناعى وخاصة فى التخصصات التى تناسب احتياجات الصناعة ، وذلك بالرغم من وجود برامج تعليمية ونظم تعليمية متنوعة ، فعلى سبيل المثال فإن برنامج التعليم المزدوج المعروف باسم (مبارك/كول) أوضحت

النتائج أن الاستجابات حول مدى الاستفادة من هذا البرنامج تكاد تكون محدودة ، انظر جدول رقم (١١) .

وكما هو معروف فإن هذا النوع من التعليم أحيط باهتمام كبير عند إنشائه فى مصر كتطوير لنظام التلمذة الصناعية ، وكان ذلك بناء على اتفاقية بين مصر وألمانيا ، وهو نمط من التعليم يحصل من خلاله الطالب على التعليم النظرى فى المدرسة الثانوية الفنية ، ويتم التدريب الميدانى فى المصانع ، مما يتيح له فرصة عمل بعد التخرج فى المصنع الذى تدرب به ، ورغم ذلك فإن هناك مؤشرات على انخفاض عدد الخريجين بمالا يتناسب مع احتياجات سوق العمل[٢٥] ، وقد يرجع ذلك إلى عدم التوسع فى إنشاء مثل هذا النوع من المدارس فى عديد من المناطق الصناعية .

أ- برامج محو الأمية

كما اتضح أيضا من خلال مؤشرات جدول رقم (١٣) أنه لا توجد أية جهود واضحة فيما يتعلق ببرامج محو الأمية فقد أجاب ٧١٫٤٪ من غير المتعلمين فى عينة البحث بأنهم لم يسبق لهم الحصول على برامج لمحو الأمية قبل الالتحاق بالعمل الحالى ، وأن من حصل منهم على هذه البرامج فقد حصل عليها من خلال الشركات التى يعملون بها- كماسبقت الإشارة إلى ذلك .

ب- إتاحة الخدمات التثقيفية والتعليمية

كذلك اتضح من النتائج أنه لا توجد جهات مجتمعية تقدم خدمات تثقيفية للعاملين بالشركات ، حيث أجاب عدد محدود من العاملين وبنسبة بسيطه تبلغ حوالى ١١٪ بأنه توجد جهات أخرى (غير الشركة التى يعملون بها) تقدم خدمات تثقيفية للعاملين (جدول رقم ٣١ بالملحق) . وأشاروا إلى أن هذه الجهات تتمثل فى النقابات ، والمراكز البحثية ، ثم صندوق دعم صناعة الغزل والنسيج (جدول رقم ٣٢ بالملحق) .

جدول رقم (١٣)
مدى حصول العامل على برامج لمحو الأميه قبل الإلتحاق بالعمل

الإستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	٥٤	٣٨ر٣	١٦	٣٢ر٧	١٧	١٩ر١	٥	٣٥ر٧	٥	٢٣ر٨	٣	١٠ر٠	٣	١٨ر٨	١٠٣	٢٨ر٦
لا	٨٧	٦١ر٧	٣٣	٦٧ر٣	٧٢	٨٠ر٩	٩	٦٤ر٣	١٦	٧٦ر٢	٢٧	٩٠ر٠	١٣	٨١ر٣	٢٥٧	٧١ر٤
عدد المستجبيين	١٤١	١٠٠ر٠	٤٩	١٠٠ر٠	٨٩	١٠٠ر٠	١٤	١٠٠ر٠	٢١	١٠٠ر٠	٣٠	١٠٠ر٠	١٦	١٠٠ر٠	٣٦٠	١٠٠

كما اتضح أن أغلب هذه الخدمات التثقيفية - من وجهة نظر العاملين - تتمثل فيما تتيحه لهم هذه الهيئات ، وخاصة النقابات العمالية ، من فرص ترفيهية من خلال الرحلات والمصايف ، وأجاب بذلك نسبة ٥ر٥٠٪ ممن أجابوا بأنهم يستفيدون من هذه الخدمات . وتوزعت النسب الباقية على من يستفيدون من الندوات والبرامج الثقافية الأخرى ، وعددهم محدود ، حيث لايمثلون سوى ٥٪ من عينة البحث . (جدول رقم ٣٣ بالملحق) .

ويستخلص من تحليل المؤشرات السابقة أنه على الرغم من تنوع وتعدد الجهات المنوط بها تعليم وتدريب العاملين على مستوى المجتمع ، سواء أكانت مؤسسات حكومية ، أو غير حكومية ، إلا أن الواقع يشير إلى أنها عبارة عن هياكل تنظيمية غير مؤثرة ، ولا تؤدى وظيفتها على الوجه المطلوب ، حيث لم ترد استجابات من عينة البحث تشير إلى أوجه استفادتهم الفعالة من الأدوار التى تقوم بها هذه المؤسسات ، وذلك رغم ما كشفت عنه النتائج فيما يتعلق بالاحتياجات التعليمية للعاملين إلى وجود نسبة كبيرة منهم فى عينة البحث يحتاجون إلى تعليم جديد ، وكانت اختياراتهم تنبع فى الواقع من احتياجاتهم الفعلية لأنواع معينة من التعليم تفيدهم فى مجال عملهم ، فأغلب العاملين - خاصة من المتخصصين تخصصات مهنية عليا - يحتاجون لكى يؤدون عملهم بكفاءة إلى الحصول على برامج تعليمية فى مجال الكمبيوتر ، وتعلم اللغات الأجنبية ، وهى تمثل أبسط الاحتياجات التعليمية للعاملين فى المؤسسات الصناعية . ويمكن تفسير ذلك فى ضوء ما سبق أن أشير إليه من قضايا نظرية تشير إلى أهمية التعليم والتعليم المستمر للعاملين فى الصناعات الحديثة وتطبيقاتها وخاصة فى الصناعة ، مما يعنى وجود قصور فى برامج تنمية وتطوير أداء العاملين ، كما أنه يمثل من مدخل التنمية البشرية المستدامة انتقاصا فى حق العاملين سواء فى تحقيق التنمية الذاتية عن طريق التعليم ، أو رفع مستوى أدائهم للعمل مما يهيىء لهم الاستقرار الوظيفى والمادى فى العمل .

خلاصة

لعل أهم ما يستخلص من نتائج حول الأوضاع التعليمية للعاملين أن المشكلة الأساسية ليست فى انخفاض المستوى التعليمى للعاملين فقط ، وإنما تتمثل فى الأساس فى عدم تناسب التخصصات التعليمية للعاملين مع متطلبات العمل الذى يقومون به فى الصناعة ، فأغلب العاملين يعملون فى الأقسام الإنتاجية ، ونسبة عالية منهم من الحاصلين على مؤهلات متوسطة نظرية ، ويظهر ذلك بشكل واضح فى فئة الشباب (أقل من ٣٦ سنة) ، فى حين يوجد عجز واضح ونقص فى بعض التخصصات . كما أن خريجى شعبة غزل ونسيج رغم ضآلة تمثيلهم فى العينة ، والذى لا يزيد على ٢ر٨٪ فإن أغلبهم من المهندسين أو من كبار السن ، ويكاد لا توجد نسبة لها أهمية من العاملين فى الإنتاج من الشباب من الحاصلين على مثل هذا النوع من التعليم .

ويشير هذا الطرح إلى إشكالية تتعلق بمدى قدرة النظام التعليمى فى المجتمع على تزويد المؤسسات الصناعية بالعمالة المتعلمة والمتخصصة فى الأعمال الصناعية الحديثة . كما يعكس أيضا الأوضاع غير المتوازنة بين سياسات التعليم ومخرجاته ، واحتياجات أسواق العمل المتغيرة فى ظل تحديات التقدم التكنولوچى ، والعولمة ، ومن ثم فإن هذه كلها مؤشرات مستحدثة لم يسبق تناولها ميدانيا فى الدراسات السابقة .

وقد اتضح تأثير العولمة على هذه الصناعة من خلال تطبيق اتفاقية "الكويز" وتوجه أغلب المصانع نحو تطوير صناعة الملابس الجاهزة بها ، حيث ازداد الطلب فى الشركات على عمال الحياكة ، والذى أدى إلى دخول الإناث لهذه المهنة بشكل كبير فى السنوات الأخيرة ، وقد اتضح ذلك من ارتفاع نسبة تمثيل الإناث فى العينة فى فئة عمال الحياكة ، وهن أيضا خريجات شعبة تجارة ، وهذا يعنى أنه تم تطبيق الاتفاقية بدون تأهيل تعليمى مناسب لتزويد المصانع

باحتياجاتها من التخصصات المطلوبة ، التى تلبى زيادة الطلب على المنتجات النسجية ، وخاصة من الملابس الجاهزة على المستوى العالمى .

كذلك اتضح أن المؤسسات الصناعية لا تقوم بدور كبير فى تنمية الموارد البشرية بها عن طريق التعليم ، وتركز جهودها فى ذلك على التدريب (وهو ما سوف تتضمنه نتائج الفصل الرابع) ، ومما لا شك فيه أن التدريب له دور مهم ومؤثر فى تصحيح الأوضاع التعليمية للعاملين ، ولكن هذا يمثل الاستثناء وليس القاعدة ، فمن المفترض أن يكون دور التعليم هو تكوين قوة عاملة من المؤهلين تعليميا للعمل فى الصناعة ، وأن يحدث تطوير وتحديث لنظمه وأساليبه ، ومناهجه لكى تتواكب مع التطور الصناعى ، وأن تتوافق أيضا مع احتياجات سوق العمل فى الصناعة ، ثم يكون للتدريب بعد ذلك دور فى تزويد العاملين بالمهارات اللازمة لأداء العمليات الصناعية الدقيقة ، التى لا تستطيع مناهج التعليم أن تلم بكل تفاصيلها .

المراجع

١ – عبد الرحمن ، عبدالله محمد ، سوسيولوچيا التعليم الجامعى ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩١ ، ص ص ١٧٨ ، ١٧٩ .

٢ – Fagerlind, J., and Saha, L., Education and National Development, Oxford, Pergamon Press, 1989, pp. 16-17.

٣ – Ibid., p. 18.

٤ – عبد الرحمن ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ١٩٦ – ١٩٨ .

٥ – Bills, David, B., The Sociology of Education and Work, Molden, Blak well Pub., 2004, pp. 1- 2.

٦ – شو ، إى ، ك ، التعليم الفنى فى الحوار الأوربى العربى ، مجلة مستقبليات (مجلة التربية المقارنة) المجلد ٣٣ ، العدد ١٢٨ ، چنيف ، ديسمبر ٢٠٠٣ ، ص ٥٤٦ .

٧ - ولسون ، ديفيد ، إصلاح التعليم الفنى والمهنى والتدريب فى عالم العمل المتغير ، مجلة مستقبليات (مجلة التربية المقارنة) المجلد ٢١ ،العدد ١١٧ ، جنيف ، مارس سنة ٢٠٠١ ، ص ص ٣٤ ، ٣٥ .

٨ - Bills, op. cit., p. 147.

٩ - Ibid, pp. 8-9 .

١٠- شو ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٥٣٧-٥٤٠ .

١١ - حداد ، واردى ، د . . عولمة الاقتصاد وتكوين المهارات وأثرها على التعليم ، مجلة مستقبليات (مجلة التربية المقارنة) المجلد ٢٧ ، العدد ١٠١ ، جنيف ، ١ مارس ١٩٩٧ ، ص ص ٣٩ -٤٤ .

١٢ - Bills, pp. 2-3.

١٣ - راجع : الفصل الأول (الإطار التصورى والمنهجى للبحث) .

١٤ - بيانات سنة ٢٠٠٦ مستقاة من بيانات التعداد العام للسكان والمنشآت ، القاهرة ، مايو سنة ٢٠٠٨ ، وبيانات سنة ٢٠٠٠/٢٠٠١ مستقاة من التعداد الاقتصادى للمنشآت ١٠ عمال فأكثر ، سنة ٢٠٠٢ (الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء) .

١٥- وهذا البروتوكول تم توقيعه فى ١٤ ديسمبر سنة ٢٠٠٤ ، والذى بمقتضاه تعفى الصادرات المصرية من المنتجات النسجية إلى السوق الأمريكية من الرسوم الجمركية بشرط توافر الشروط المنصوص عليها فى البروتوكول . راجع فى ذلك : صندوق دعم صناعة الغزل والمنسوجات ، القطاع التجارى للبحوث والعلاقات الخارجية ، نشرة ربع سنوية ، الربع الثانى سنة ٢٠٠٥ ، ص ص ٩-١٠ .

١٦ - بيانات مستخلصة من "دليل دراسة الشركة" .

١٧ -المجالس القومية المتخصصة ، تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا الدورة الحادية والثلاثون ، القاهرة ، ٢٠٠٣/٢٠٠٤ ، ص ص ١١٥-١١٧ .

١٨ -تقرير التنمية البشرية لمصر ، البرنامج الإنمائى للأمم المتحدة ومعهد التخطيط القومى بمصر ، القاهرة سنة ٢٠٠٨ ، ص ٢٦٨ .

١٩- المرجع السابق ، ص ٣٢ .

٢٠ - عبد المقصود ، سيد محمد ، قصور التشغيل (البطالة) وعلاقتها بجودة التعليم (فى) بناء وتنمية القدرات البشرية المصرية : القضايا والمعوقات الحاكمة ، تحرير مصطفى أحمد مصطفى وآخرون ، معهد التخطيط القومى ، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية ، القاهرة ، يولية سنة ٢٠٠٣ ، ص ص ٤٣-٤٤ .

٢١- راجع فى ذلك دراسة مستقاة من نتائج هذا البحث على عينة من الشباب أقل من ٣٠ سنة ، عبد القوى ، عفاف إبراهيم ، الاحتياجات التعليمية والتدريبية للشباب العاملين فى الصناعة ،

المؤتمر السنوى الثامن للمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية (قضايا الشباب فى مطلع القرن الحادى والعشرين) ، القاهرة ، ٢٠٠٦ ، ص ص ٣٤٧ -٣٤٨ .

٢٢ - راجع بيانات جدول رقم (٤) بالفصل الرابع ، حيث تكشف عن أن ٧٠٪ من العاملين قد حصلوا على تدريب بعد التحاقهم بالعمل من خلال الشركة التى يعملون بها .

٢٣ - دونا أوتشيلد ، وآخرون ، ترجمة محمد نبيل نوفل ، إعداد التلاميذ للقرن الحادى والعشرين ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ، ٢٠٠٤ ، ص ص ١٢٧- ١٣٢ .

٢٤ - عيسى ، محمد عبد الشفيع ، دور التعليم التكنولوچى والتدريب الصناعى التخصصى فى تطور الصناعة المصرية (الواقع الراهن وآفاق مستقبلية) المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، القاهرة ، معهد التخطيط القومى ، المجلد العاشر ، العدد الثانى ، ٢٠٠٢ ، ص ص ٢٠ - ٢٢ .

٢٥- المجالس القومية المتخصصة ، مرجع سبق ذكره ، ص ١١٦ .

الفصل الرابع *

الأوضاع التدريبية والاحتياجات التدريبية للعاملين

فى ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث حول الأوضاع التعليمية للعاملين والمشكلات المتعلقة بها (السابق عرضها فى الفصل الثالث) ، يهتم هذا الفصل بالتدريب ، باعتبار أن له دوراً مؤثراً فى تصحيح الأوضاع التعليمية للعاملين التى ينتابها العديد من المشكلات ، إلى جانب أن للتدريب دوراً أساسيا فى تنمية مهارات وقدرات العاملين فى الصناعة . ويهدف هذا الفصل إلى التعرف على الأوضاع التدريبية للعاملين ، والعوامل التى أسهمت فى تشكيلها ، والمشكلات المتعلقة بها ، كما يهدف إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين لتحسين أوضاعهم المهنية ، ومقترحاتهم فى هذا الصدد . وفى النهاية يمكن استخلاص المؤشرات التى تكشف عن دور وجهود المؤسسات الصناعية ، والمؤسسات المجتمعية الأخرى المنوط بها تدريب القوى العاملة ، والمشكلات التى تعترض هذه الجهود ، وإمكان تنميتها وتطويرها لتحقيق أهدافها المرجوة .

وبناء على ذلك سوف يتم عرض مادة هذا الفصل من خلال المحاور الآتية :

أولا : أهمية التدريب فى ظل التحولات العالمية .

ثانيا : الأوضاع التدريبية للعاملين .

ثالثا : الاحتياجات التدريبية للعاملين .

رابعا: الجهود المجتمعية والمؤسسية فى مجال تدريب العاملين ومشكلاتها .

* كتبت هذا الفصل الدكتورة عفاف عبد القوى .

أولا : أهمية التدريب فى ظل التحولات العالمية

من أهم التغيرات التى يشهدها العالم فى الوقت الحالى هو التغير فى النظم الاقتصادية الدولية ، وتسارع الابتكارات التكنولوجية . فمنذ عقد التسعينيات من القرن الماضى بدأ التنفيذ الفعلى لسياسات التحرر الاقتصادى التى تبناها البنك الدولى والمؤسسات المالية الدولية الأخرى ، والتى تهدف إلى عولمة الاقتصاد بناء على الأسس الاقتصادية الرأسمالية التى تتبناها الدول الرأسمالية وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية ، وتستند إلى مبدأ أساسى ، وهو تحرير التجارة العالمية من خلال خفض الحواجز التجارية بين دول العالم لتشجيع تبادل السلع والخدمات فى السوق العالمى . وما تبعها من تغير فى السياسات الاقتصادية الأخرى التى من أهمها تحرير سعر الصرف ، وخصخصة الأنشطة الاقتصادية الإنتاجية والخدمية ، وبصفة عامة العمل بقوى السوق[1] .

ومن ناحية أخرى فإن الاقتصاد العالمى أصبح يتميز بسرعة التغير والتطور فى الابتكارات التكنولوجية ، والتقدم المذهل فى مجالات علوم الاتصال والكمبيوتر ، وتطبيق المعرفة العلمية فى هذه المجالات على شتى قطاعات الإنتاج والخدمات ، وخاصة فى قطاع الصناعة . فقد طال التطور العلمى والتقدم التكنولوجى كل مجالات العمل فى الصناعة ، سواء فى أساليب الإنتاج ، أو طرق التشغيل والصيانة ، أو الخدمات الإنتاجية ، والتسويق ، والنقل ، وخدمات ما بعد البيع ، إضافة إلى متطلبات الجودة والإتقان فى المنتج الصناعى ليتمكن من المنافسة فى الأسواق العالمية .

وبالتالى وفى ظل عولمة الاقتصاد ، ونمو اقتصاد المعرفة ، فإن الدول النامية – ومنها مصر – أصبحت منتجاتها الصناعية تواجه بمنافسة شديدة فى الأسواق العالمية نتيجة لعدم قدرتها على التكيف بالسرعة الملائمة مع التغير والتطور المتلاحق فى نظم الإنتاج العالمية [2] . وفى هذا الصدد يرى بعض الباحثين فى قضايا التنمية فى العالم ، أن أحد الأسباب الرئيسة لهذه التحديات

التى تواجـهـا الدول النامية يرجع إلى أن هذه الدول رغم توافر الأيدى العاملة لديها إلا أنها تعانى نقصاً فى المهارات الضرورية المؤهلة للصناعات الجديـدة ، وأساليب الإنتاج الحديثة . ومن ثم فإن الميزة التنافسية للدول النامية تعتمد على توفير العمال ذوى المهارات العالية ، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال التعليم الجيد الذى يؤهل العاملين لاكتساب المهارات الجديدة ، والتدريب المستمر الذى يعمل على تنميـة وتحديث مهـارات العـاملين ، ويتيح لهم التأقلم مع التطورات المستحدثة ، إضافة إلى عوامل أخرى مهمة وأساسية مثل تنمية وتطوير الاقتصاد الكلى ، وتقدم البحث العلمى وتطبيقاته فى الصناعة[٣] .

وفى ضوء هذه المتغيرات المستحدثة ، فإن تطوير وتنمية القوى العاملة عن طريق التدريب أصبح يستند إلى عدة أسس ، من أهمها :

١ - التدريب المستمر وإعادة التدريب

لعل أول الأسس التى يستند إليها فى تنمية وتطوير المعارف والمهارات المكتسبة للعاملين لكى تواكب كل مستحدث وجديد فى مجال العمل ، وأساليب الإنتاج الصناعى **أن يكون التعليم مستمرا والتدريب أيضا مستمرا** . ويتطلب ذلك أن تعمل المؤسسات الصناعية باستمرار على تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين فى جميع مستوياتهم ، سواء الاحتياجات اللازمة حاليا لأداء العمل ، أو الاحتياجات المستقبلية التى تتواكب مع متطلبات التطوير المستقبلى فى أنشطة ومنتجات المؤسسة .

حيث إن قدرة المؤسسة على مواجهة المنافسة سواء فى الأسواق المحلية أو العالمية ، وتحقيق النمو ، والبقاء ، والاستمرار فى بيئة الأعمال ، يتوقف على مدى قدرتها على تزويد العاملين لديها بالمعرفة والمهارات المستحدثة ، التى تمكنهم من أداء العمل على أعلى مستوى من الكفاءة والجودة [٤].

وبالإضافة إلى أهمية تقدير الاحتياجات للمؤسسة لمواجهة المتغيرات فى البيئة الخارجية ، وحل مشكلات العمل فى البيئة الداخلية للتنظيم ، فإنه من المهم

أيضا التعرف على الاحتياجات التدريبية للأفراد كمتطلب أساسى لأداء مهام وواجبات الوظيفة ، أو كرغبة شخصية من الفرد فى الاهتمام بتطوير وتنمية مهاراته (٥) .

وهناك أشكال متعددة للتدريب سواء داخل المؤسسة أو خارجها ، ولكن يظل التدريب داخل المؤسسة الصناعية من أهم أشكال ونظم التدريب التى تحقق التدريب السريع للعاملين ، وبأقل التكاليف نظراً لأن المؤسسات الصناعية الكبرى تمتلك عادة التكنولوجيا والخبرة اللازمة لتدريب العاملين بها على المهارات الجديدة التى تستجد مع التغير والتطور التكنولوجى .

ب - الترابط والتكامل بين التعليم والتدريب

كما يعتبر التدريب مكملاً للعملية التعليمية ، وأحيانا بديلاً لها وخاصة فى المجتمعات النامية ، وذلك نتيجة لانخفاض المستويات التعليمية للعاملين ، أو عدم تناسب مؤهلاتهم وتخصصاتهم التعليمية مع طبيعة العمل الذى يقومون به . ومن ثم فإن البديل المهم الذى ينبغى أن يؤخذ فى الاعتبار بالنسبة للمجتمعات النامية ينبع من إدراك أن الاقتصاد هو الذى يحدد المهارات عن طريق المشاركة والتدريب أثناء العمل ، أكثر مما تحدده مخرجات التعليم الفنى والمهنى ، والنجاح الاقتصادى . ومحاولة تلبية حاجة العمل من المهارات تتحقق بصورة أفضل عن طريق التدريب ، وخاصة التدريب "أثناء العمل" . ومن هنا فقد أصبح للمؤسسات الصناعية دور أساسى فى تدريب وتحديث مهارات العاملين بها فى كل المستويات . ففى ظل التحديات المتعلقة بالتغيرات التكنولوجية المتلاحقة ، وفى أساليب العمل أصبحت المؤسسات التعليمية غير قادرة على ملاحقة التغيرات الحديثة فى الصناعة ، مما ألقى بجانب كبير من العبء على الشركات لتنمية الموارد البشرية بها ، وخاصة عن طريق التدريب ، وجعل مؤسسات الإنتاج والخدمات تتحول من أماكن إنتاجية وخدمية إلى أماكن قائمة على التعليم

والمعرفة ، ويتطلب ذلك باستمرار عمليات تعليم وتدريب مستمرة لمواجهة التغيرات المستحدثة (٦). وهى مقولة وإن كانت لا تنطبق كليا على المجتمعات النامية التى مازالت جهود التحديث والتطوير بها لا تتم بالسرعة اللازمة ، بالمقارنة مع المجتمعات الصناعية المتقدمة ، إلا أن ذلك أصبح واقعاً فى كل الأحوال .

جـ - اهمية التعليم للتدريب

يتطلب التدريب أساسا قويا من التعليم الجيد ، خاصة فى العصر الحديث حيث إن فهم المفاهيم التكنولوجية والتدريب عليها يتطلب أن يكون العامل ملما بعلوم العصر، وخاصة فى المجالات المتصلة بالتكنولوجيا والصناعة ، مثل العلوم والرياضيات وعلوم الاتصال والتكنولوجيا . ومن ثم فإن المدارس عليها أن تقدم المعرفة العلمية المتقدمة ، أما استخدام المعرفة وتطبيقاتها فى مجال العمل والإنتاج فهذه مهمة التدريب سواء فى أماكن العمل أو عن طريق الأجهزة المتخصصة والمعنية بالتدريب المهنى وتكوين المهارات(٧) .

وبصفة عامة – أصبح العامل فى عصر المعلومات يحتاج إلى سنوات طويلة من التعليم لا تقل عن أربعة عشر عاما أو أكثر للدخول إلى سوق العمل . وفى هذا الصدد يوجد اختلاف فى نظم التعليم والتدريب والصلة بينهما بين دول العالم . فالدول ذات الأسواق المفتوحة مثل الولايات المتحدة وكندا يوجد لديها نظم تتيح للأفراد الانتقال من التعليم للعمل ، فهناك نظم للتعليم العام ، ونظم للتدريب ذلك أن التعليم النظرى العام يمكن الطالب من الاستمرار فى التعليم إلى مراحله العليا أو الانتقال من التعليم بعد أن يتم مرحلة تعليمية معينة إلى العمل، والحصول على التدريب من خلال المراكز والهيئات المختصة بتنمية وتوفير المهارات الأساسية ، والكفاءات الضرورية لسوق العمل .

أما فى الدول التى لديها نظام حرفى قوى مثل ألمانيا وسويسرا، فهم يرون أن مثل هذه النظم التعليمية – المشار اليها – قد تشجع الشباب على التسرب من التعليم دول الحصول على مؤهلات تعليمية متكاملة ، ففى هذه الدول يوجد فصل

بين التـعليم النظرى والتـعليم المهنى والفنى ، فـهناك تعليم نظرى عـام بدون تخصصات يتيح للطالب فى مرحلة التعليم بعد الثانوى استكمال التعليم العالى أو الانتقال إلى المعاهد التكنولوجية المتخصصة . بالإضافة إلى وجود المدارس الفنية المتوسطة (٨) .

ولكن الهدف فى النهاية فى كلا النظامين هو وجود نظم تعليمية تتيح تخريج أفراد من القوى العاملة لديهم الكفاءات والتخصصات التى تناسب احتياجات سوق العمل من ناحية ، وتخريج الباحثين والعلماء والمتخصصين فى فروع العلم المختلفة ، والقادرين على تطوير البحث العلمى وتحديث التكنولوجيا باستمرار سواء فى الصناعة أو فى غيرها من المجالات .

د - المسئولية المؤسسية والمجتمعية فى التدريب

نظرا لأهمية التدريب وكونه عملية مستمرة من أجل تحسين الأداء ، وتحقيق الإنجاز للمؤسسة ، فإن أنشطة التدريب أصبحت تمثل جزءا أساسيا من سياسات المؤسسات فى العصر الحديث ، وأصبحت أقسام التدريب بها تقوم بجهود كبيرة فى إمداد العمال أولا بأول بالمعارف المستحدثة ؛ حتى تستطيع أن تلاحق كل ما هو جديد فى عالم المعرفة والتكنولوچيا . وبالإضافة إلى التدريب على العمل ، فإن لديها مجهودات أخرى فى التدريب من ضمنها التدريب على أخلاقيات المهنة ، والتدريب الإدارى والقيادى .... إلخ ، وفى ظل العولمة ونشأة الشركات متعددة الجنسية ظهرت أنماط جديدة من التدريب فأصبحت الشركات تدرب العاملين المتعاملين مع ثقافات أخرى على بعض المهارات اللازمة لتعاملهم مع الثقافات المختلفة مثل اللغة ، وقواعد العمل ، وخاصة ثقافة العمل لديهم .

وفى هذا الإطار، فإن علماء السلوك التنظيمى أصبحوا يضمنون دور المؤسسة فى التدريب كجانب أساسى من مسئوليتها الاجتماعية تجاه العاملين لديها، كما يعتبرون أن ثقافة المؤسسة المتمثلة فى توجهات أصحابها ، ومديريها

لها دور أساسي في مدى اهتمام المؤسسة بالتدريب ، ولكن يمكن القول إن التدريب بالنسبة للمؤسسات الصناعية يعبر بالفعل عن حاجة ضرورية (٩) .

كما أن سياسة تنمية الموارد البشرية ينبغي أن يراعى فيها تحقيق العدالة والمساواة بمعنى إتاحة فرص متساوية بين جميع العاملين بجميع فئاتهم ، على اعتبار أن التدريب يؤدى بالضرورة إلى تحسين الفرص أمام الأفراد لكسب أجور أعلى ، أو الترقية في العمل ، أو غيرها من المزايا المتوقعة من التدريب .

ولكن من المهم أيضا - أن يراعى الاختلاف والتنوع بين فئات العاملين ، باختلاف خصائصهم الديموجرافية سواء في أنواع الاحتياجات ، أو في أساليب التدريب ، ومن هنا يشير العلماء المنتمون للمدخل السلوكي إلى أنه كلما زاد التنوع في الخصائص الديموجرافية للعاملين ، زادت الجهود التدريبية التي تواجه الاحتياجات المختلفة للفئات الديموجرافية (١٠) .

وإلى جانب التدريب داخل المؤسسات فإن الحكومة منوط بها دور أساسي يتمثل في الإشراف والمتابعة لعمليات التدريب التي تقدمها المؤسسات . كذلك فإن معاهد ومراكز التدريب الحكومية من المفترض أن عليها دوراً أساسياً في عمليات التدريب السابق على العمل ، بحيث لا يعتمد كلية على التدريب الذي تقوم به المؤسسات الصناعية والذي يكون عادة بعد التحاق العاملين بالعمل . وإنما يمكن للمؤسسات الحكومية أن توفر التدريب العام للقوى العاملة على المهارات الأساسية اللازمة للصناعة الحديثة قبل الالتحاق بالعمل . كما أن التدريب الحكومي يمكن أن يكون مصدراً أساسياً لاكتساب المهارات للفئات المحرومة اقتصاديا ، وتحقيق العدالة عن طريق إتاحة الفرص للفقراء لتحسين وتنمية قوة عملهم ، وفتح مجالات وفرص للعمل والكسب أمامهم من خلال نظم التلمذة الصناعية التقليدية، ونشر المدارس المهنية والصناعية في المناطق الفقيرة.

ومن ناحية أخرى ، يتطلب تطوير القاعدة التكنولوجية للصناعة تطوير وتدعيم المعاهد العليا للتعليم والتدريب حتى تتمكن من تخريج الكوادر البشرية

المزودة بالمعرفة العلمية الجديدة فى مجالات العلوم المتصلة بالصناعة فى العلوم ، والرياضيات ، وتكنولوجيا المعلومات ، وإدارة التكنولوجيا . كذلك فإن من المهام الأساسية لهذه المعاهد أن تنتج نوعا من المعرفة الجديدة من خلال البحث العلمى ، وأن تعمل على نشره وتبادله مع المراكز البحثية والمعاهد العليا الأخرى فى أنحاء العالم[١١] .

ثانيا : الأوضاع التدريبية للعاملين

للتعرف على الأوضاع التدريبية للعاملين استخدم مؤشران أساسيان وهما : مدى حصول العامل على تدريب قبل الالتحاق بالعمل ، ومدى حصوله على تدريب بعد الالتحاق بالعمل ، وذلك من ناحية : أنواع التدريب ، والجهات التى قامت بالتدريب ، وأساليب التدريب ، ثم تقييم العامل نفسه لمدى استفادته من التدريب.

أ- التدريب قبل الالتحاق بالعمل

فيما يتعلق ببرامج التدريب التى حصل عليها العاملون قبل الالتحاق بالعمل ، يتضح من جدول رقم (١) أن نسبة ٨٦٫٣٪ من أفراد العينة لم يحصلوا على تدريب قبل الالتحاق بالعمل ، وذلك على الرغم من أن أغلبهم غير مؤهلين تعليميا للعمل فى الصناعة ، وبعضهم غير متعلم – كما استنتج من تحليلات الفصل الثالث – ويعنى ذلك أن أقل من ١٤٪ من العاملين هم فقط الذين حصلوا على تدريب قبل الالتحاق بالعمل .

جدول رقم (١)

حصول العامل أو عدم حصوله على تدريب قبل الالتحاق بالشركة

الإستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	١٣	٥ر٢	١٧	٦ر٨	٧١	٢٨ر٤	٢٢	٣١ر٤	١	١ر٧	٢	٣ر٣	١١	١٨ر٣	١٣٧	١٣ر٧
لا	٢٣٦	٩٤ر٨	٢٣٤	٩٣ر٢	١٧٩	٧١ر٦	٤٨	٦٨ر٦	٥٩	٩٨ر٣	٥٩	٩٦ر٧	٤٩	٨١ر٧	٨٦٤	٨٦ر٣
الإجمالى	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

أما عن أهم أنواع التدريب التى حصل عليها العاملون قبل الالتحاق بالعمل فيتبين من جدول رقم (٢) أن أغلبها يتمثل فى التدريب على مهنة جديدة ، وأجاب بذلك نسبة ٥٨٫٤٪ منهم وهى تمثل أعلى نسبة ، ويرجع ذلك إلى أن أغلبهم من خريجى التعليم النظرى ، وخاصة التعليم التجارى ، ويعملون فى تخصصات غير التخصصات التى تأهلوا لها فى مرحلة الدراسة . تلاها نسبة من حصلوا على تدريب لرفع مستوى المهارة فى التخصص وبنسبة ١٨٫٢٪ ، ثم تنخفض النسب عن ذلك بكثير بالنسبة لأنواع التدريب الأخرى .

جدول رقم (٢)

أنواع التدريب التى حصل عليها العاملون قبل الالتحاق بالعمل *

أنواع التدريب	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
التدريب على مهنة جديدة	٥	٣٨ر٥	٧	٤١ر٢	٥٣	٧٤ر٦	١٢	٥٤ر٥	١	١٠٠	١	٥٠	١	٩ر١	٨٠	٥٨ر٤
التدريب لرفع مستوى المهارة فى التخصص	٣	٢٣ر١	٣	١٧ر٦	٨	١١ر٣	٥	٢٣ر٧	–	–	–	–	٦	٥٤ر٥	٢٥	١٨ر٢
تدريب على مكن حديث	–	–	١	٩ر٥	٧	٩ر٩	٧	٣١ر٨	–	–	–	–	١	٩ر١	١٦	١١ر٧
تدريب إدارى	١	٧ر٧	–	–	١	١ر٤	–	–	–	–	–	–	–	–	٢	١ر٥
تدريب قيادى	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
تلمذة صناعية	–	–	٢	١١ر٨	٢	٢ر٨	–	–	–	–	–	–	١	٩ر١	٥	٣ر٦
برنامج مبارك/ كول	١	٧ر٧	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	١	ر٧
تدريب على الأمن الصناعى	٢	١٥ر٤	٢	١١ر٨	١	١ر٤	–	–	–	–	١	٥٠	١	٩ر١	٧	٥ر١
تدريب تحويلى	١	٧ر٧	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	١	ر٧
أخرى تذكر دورات كمبيوتر	–	–	٤	٢٣ر٥	٥	٧	٣	١٣ر٦	–	–	–	–	٢	١٨ر٢	١٤	١٠ر٢
الإجمالى	١٣	–	١٧	–	٧١	–	٢٢	–	١	–	٢	–	١١	–	١٣٧	–

* توجد إمكانية إختيار أكثر من بديل .

كما اتضح من بيانات جدول رقم (٣) أن نسبة عالية ممن سبق لهم الحصول على تدريب قبل الالتحاق بالعمل ، قد حصلوا على هذا التدريب من خلال الشركة التى يعملون بها ، وأجاب بذلك نسبة ٩ر٥٦٪ ، فأغلب الشركات تقوم بتدريب العمال المتقدمين للعمل قبل التحاقهم أو تعيينهم به ، وذلك نظراً لانخفاض المستوى التعليمى والتدريبى ، وانخفاض مستوى المهارة لدى العمال الجدد ، ففى الغالب تحصل الشركات على احتياجاتها من العمالة من مصادر العمالة المتاحة لها فى سوق العمل سواء من غير المتعلمين ، أو من خريجى التعليم النظرى .

كذلك اتضح أن أسلوب التدريب الشائع هو ذلك الأسلوب الذى يجمع بين الأسلوبين النظرى والعملى ، وحظيت هذه الاستجابة على ٢ر٧٥٪ من الاستجابات . كما أجاب الغالبية العظمى ممن حصلوا على تدريب قبل الالتحاق بالعمل وبنسبة ٨ر٩٧٪ منهم بأنهم قد استفادوا من هذا التدريب ، وتمثلت أهم أوجه الاستفادة فى العمل بالشركة ، وهذه الإجابة منطقية وتتفق مع السبب الذى من أجله حصل العامل على هذا التدريب (الجداول أرقام ١ ، ٢ ، ٣ بالملحق) .

وعلى مستوى الشركات فقد اتضح أن استجابات العاملين حول هذا المؤشر تكاد تتساوى فى أغلب الشركات ، مع ملاحظة أن هناك إرتفاعاً فى نسبة من أجابوا بحصولهم على تدريب قبل الالتحاق بالعمل فى الشركة رقم (٣) وهى شركة قطاع عام ، وشركة رقم (٤) وهى شركة قطاع خاص ، وشركة رقم (٧) وهى أيضا شركة قطاع خاص ، حيث إن بعض الشركات (مثل الشركات المذكورة) لديها خطط للتطوير المستقبلى فى بعض مراحل الصناعة ، ولذلك فهى تعمل باستمرار على إعداد عمالة حديثة من أصحاب المؤهلات المتوسطة لإلحاقهم بالعمل .

جدول رقم (٣)

الجهات التى قامت بالتدريب*

الجهات	شركة ١ ك	شركة ١ ٪	شركة ٢ ك	شركة ٢ ٪	شركة ٣ ك	شركة ٣ ٪	شركة ٤ ك	شركة ٤ ٪	شركة ٥ ك	شركة ٥ ٪	شركة ٦ ك	شركة ٦ ٪	شركة ٧ ك	شركة ٧ ٪	الإجمالى ك	الإجمالى ٪
الشركة التى أعمل بها	٦	٤٦ر٢	١	٥ر٩	٥١	٧١ر٨	١٦	٧٢ر٧	١	١٠٠	–	–	٣	٢٧ر٣	٧٨	٥٦ر٩
خبراء من شركة أخرى	–	–	–	–	٥	٧	–	–	–	–	١	٥٠	١	٩ر١	٧	٥ر١
خبراء أجانب	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	١	٩ر١	١	ر٧
مركز تدريب حكومى	٤	٣٠ر٨	٦	٣٥ر٣	٤	٥ر٦	–	–	–	–	–	–	١	٩ر١	١٥	١٠ر٩
مركز تدريب خاص	٢	١٥ر٤	٤	٢٣ر٥	٧	٩ر٩	٤	١٨ر٣	–	–	–	–	٢	١٨ر٢	١٩	١٣ر٩
صندوق الدعم	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
جهة حكومية	١	٧ر٧	١	٥ر٩	٥	٧	–	–	–	–	١	٥٠	٦	٥٤ر٥	١٤	١٠ر٢
منحة خارجية	–	–	١	٥ر٩	–	–	–	–	١	–	–	–	–	–	١	ر٧
ورش خاصة	–	–	٤	٢٣ر٥	١	١ر٤	٢	٩ر١	–	–	–	–	–	–	٧	٥ر١
الإجمالى	١٣	–	١٧	–	٧١	–	٢٢	–	١	–	٢	–	١١	–	١٣٧	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

ب - التدريب بعد الالتحاق بالعمل

يتضح من جدول رقم (٤) أن نسبة العاملين الذين حصلوا على تدريب بعد الالتحاق بالعمل ترتفع بشكل واضح لتصل إلى ٧٠٪ من أفراد العينة ، وتمثل أهم أنواع التدريب التى حصلوا عليها فى : التدريب على آلة جديدة ، وحصلت هذه الاستجابة على ١ر٤٠٪ من الاستجابات ، ثم فكرة عامة عن العمل وبنسبة ٢ر٣٩٪ ، ثم التدريب على مهنة جديدة وبنسبة ٩ر٣٦٪ (جدول رقم ٥) .

ويمكن تحليل البيانات المستخلصة من الجدولين السابقين فى ضوء ما سبق طرحه من نتائج ، تتعلق بأن الهدف الأساسى من التدريب بالنسبة للعاملين هو طرق مجالات عمل جديدة تكون فى الغالب مختلفة عن تخصصاتهم التعليمية التى تأهلوا لها فى مرحلة الدراسة . كما أنها تختلف أيضا عن أنواع العمل الأخرى التى سبق لهم العمل بها . فقد أوضحت البيانات المتعلقة بالأقدمية فى العمل أن نسبة من التحقوا لأول مرة بالعمل فى الشركة التى يعملون بها بلغت (٣ر٦٠٪) ، كما أن نسبة من سبق لهم العمل قبل الالتحاق بالشركة قد بلغت (٧ر٣٩٪) ، منهم نسبة (٥ر٦٥٪) كانوا يعملون فى مهن وأعمال أخرى غير التى يعملون بها حالياً [١٢] .

جدول رقم (٤)
حصول العامل أو عدم حصوله على تدريب بعد الالتحاق بالعمل

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	١٧١	٦٨ر٧	١٩٤	٧٧ر٣	١٥٥	٦٢	٥٤	٧٧ر١	٣٥	٥٨ر٣	٤٠	٥٦ر٦	٥٢	٨٦ر٧	٧٠١	٧٠ر٠
لا	٧٨	٣١ر٣	٥٧	٢٢ر٧	٩٥	٣٨	١٦	٢٢ر٩	٢٥	٤١ر٧	٢١	٣٤ر٤	٨	١٣ر٣	٣٠٠	٣٠
الإجمالى	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٥) .

أنواع التدريب التى حصل عليها العاملون بعد الالتحاق بالعمل*

أنواع التدريب	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
فكرة عامة عن العمل	٨٩	٥٢	٩٦	٤٩ر٥	٣٦	٢٣ر٢	١٠	١٨ر٥	٢٠	٥٧ر١	٧	١٧ر٥	١٧	٣٢ر٧	٢٧٥	٣٩ر٢
تدريب على مهنة جديدة	٧٢	٤٢ر١	٥٦	٢٨ر٩	٥٥	٣٥ر٥	٣١	٥٧ر٤	١٠	٢٨ر٦	١١	٢٧ر٥	٢٤	٤٦ر٢	٢٥٩	٣٦ر٩
التدريب على آلة جديدة	٦٩	٤٠ر٤	٩٣	٤٧ر٩	٤٧	٣٠ر٣	٢٤	٤٤ر٤	١٠	٢٨ر٦	٣٣	٨٢ر٥	٥	٩ر٦	٢٨١	٤٠ر١
تدريب لرفع مستوى المهارة	٤	٢ر٣	٤	٢ر١	٣٣	٢١ر٣	٣	٥ر٦	١	٢ر٩	–	–	٥	٩ر٦	٥٠	٧ر١
تدريب فنى متخصص	١٠	٥ر٨	١٥	٧ر٧	١١	٧ر١	٣	٥ر٦	–	–	–	–	٢	٣ر٨	٤١	٥ر٨
تدريب إدارى	١٠	٥ر٨	٣	١ر٥	١٨	١١ر٦	٣	٥ر٦	–	–	١	٢ر٥	١	١ر٩	٣٦	٥ر١
تدريب قيادى	–	–	–	–	٥	٣ر٢	١	١ر٩	–	–	١	٢ر٥	–	–	٧	١ر٠
تلمذة صناعية	–	–	–	–	٥	٣ر٢	–	–	–	–	–	–	–	–	٥	ر٧
دورات جودة	١	ر٦	٥	٢ر٦	٦	٣ر٩	–	–	–	–	–	–	–	–	١٢	١ر٧
تدريب على الأمن الصناعى	٥	٢ر٩	٧	٣ر٦	٨	٥ر٢	–	–	–	–	١	٢ر٥	١٨	٣٤ر٦	٣٩	٥ر٦
تدريب تحويلى	–	–	١	ر٥	٤	٢ر٦	–	–	–	–	–	–	٢	٣ر٨	٧	١ر٠
أخرى تذكر	–	–	–	–	١	ر٦	–	–	–	–	–	–	–	–	١	ر١
الإجمالى	١٧١	–	١٩٤	–	١٥٥	–	٥٤	–	٣٥	–	٤٠	–	٥٢	–	٧٠١	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

كذلك يتبين من جدول رقم (٦) أن نسبة ٩٦٫٤٪ ممن حصلوا على تدريب بعد الالتحاق بالعمل ، قد حصلوا على هذا التدريب من خلال الشركة التى يعملون بها ، وتنوعت أساليب التدريب فيما بين التدريب النظرى والتدريب العملى ، واستحوذ أسلوب التدريب الذى يجمع بين النظرى والعملى على أعلى الاستجابات ، وقد أجمع العاملون وبنسبة ٩٨٫٤٪ منهم بأنهم قد استفادوا من هذا التدريب ، وتمثلت أهم أوجه الاستفادة فى رفع الكفاءة فى العمل (الجداول أرقام ٤ ، ٥ ، ٦ بالملحق) .

وغالبا ما يتم التدريب أثناء العمل ، ويقوم به الزملاء القدامى ، بالإضافة إلى المشرفين على العمال . وفى هذا الصدد أجاب ٦٦٫٨٪ من أفراد العينة بأنهم اشتركوا فى تدريب زملائهم الجدد على العمل . وأشار معظمهم إلى وجود مشاكل تواجههم فى تدريب الزملاء الجدد من أهمها عدم قدرتهم على استيعاب التدريب (الجداول أرقام ٧ ، ٨ ، ٩ بالملحق) ، وقد يرجع ذلك إلى أن العاملين الجدد يكونون فى الغالب غير مؤهلين تعليميا للعمل فى الصناعة ، كما أن المدربين أنفسهم هم أيضا غير مؤهلين للقيام بهذه المهمة ، وهذا الوضع يشكل صعوبة لكلا الطرفين المدرب والمتدرب ، وهو من ناحية أخرى ، يعد من أهم معوقات التدريب المهنى فى مصر ، نظراً لعدم وجود أساس جيد من التعليم يمكن العامل من إستيعاب التدريب خاصة نتيجة عدم تناسب التخصصات التعليمية للعاملين مع المهن التى يعملون بها (كما سبقت الإشارة فى الفصل الثالث) . وبصفة عامة أعرب العاملون ، وبنسبة كبيرة منهم بلغت ٨٢٫٣٪ ، عن رضائهم عن مستواهم التدريب الحالى من حيث إنه مناسب لأداء العمل (من وجهة نظرهم) ، فى حين أن نسبة قليلة منهم لا تتعدى ١٢٪ أجابوا بعدم استفادتهم من التدريب (جدول رقم ٧) ، وقد يرجع ذلك إلى تواضع المستوى التكنولوجى فى أغلب المصانع ، حيث مازالت بعض أنواع الصناعة فى مصر- وخاصة فى صناعة الغزل والنسيج - تعتمد على أنماط من التكنولوجيا المتخلفة عن النمط الغربى رغم حداثتها النسبية .

جدول رقم (٦)

الجهات التى قامت بالتدريب*

الجهات	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
الشركة التى أعمل فيها	١٦٨	٩٨ر٢	١٨٨	٩٦ر٩	١٤٣	٩٢ر٣	٥٤	١٠٠	٣٥	١٠٠	٤٠	١٠٠	٤٨	٩٢ر٣	٦٧٦	٩٦ر٤
خبراء من شركة أخرى	–	–	٢	١	٧	٤ر٥	–	–	–	–	–	–	١	١ر٩	١٠	١ر٤
خبراء أجانب	١	ر٦	–	–	٣	١ر٩	–	–	–	–	–	–	–	–	٤	ر٦
مركز تدريب حكومى	–	–	٣	١ر٥	٥	٣ر٢	–	–	–	–	١	٢ر٥	٤	٧ر٧	١٣	١ر٩
مركز تدريب خاص	–	–	–	–	٣	١ر٩	–	–	–	–	–	–	١	١ر٩	٤	ر٦
صندوق الدعم	–	–	–	–	٣	١ر٩	–	–	–	–	–	–	–	–	٣	ر٤
جهة حكومية	–	–	١	٥	٤	٢ر٦	–	–	–	–	–	–	٦	١١ر٥	١١	١ر٦
منحة خارجية	–	–	–	–	٣	١ر٩	–	–	–	–	–	–	–	–	٣	ر٤
معهد الأمن الصناعى	–	–	–	–	٤	٢ر٦	–	–	–	–	–	–	٦	١١ر٥	١٠	١ر٤
الإجمالى	١٧١	–	١٩٤	–	١٥٥	–	٥٤	–	٣٥	–	٤٠	–	٥٢	–	٧٠١	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٧)

مدى رضاء العامل عن مستواه التدريبي

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	٢٠٢	٨١ر١	٢١١	٨٤ر١	٢٢٠	٨٨	٦٧	٩٥ر٧	٤٩	٨١ر٧	١٨	٢٩ر٥	٥٧	٩٥	٨٢٤	٨٢ر٣
لا	٤١	١٦ر٥	٣٢	١٢ر٧	١٧	٦ر٨	٢	٢ر٩	١٠	١٦ر٧	٤٢	٦٨ر٩	١	١ر٧	١٤٥	١٤ر٥
إلى حد ما	٦	٢ر٤	٨	٣ر٢	١٣	٥ر٢	١	١ر٤	١	١ر٧	١	١ر٦	٢	٣ر٣	٣٢	٣ر٢
الإجمالى	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جـ - التدريب التحويلى والتدريب على الأمن الصناعى

اهتم البحث بالتعرف على مدى توفر نوعين مهمين من التدريب وهما : التدريب التحويلى ، والتدريب على الأمن الصناعى وذلك نظراً لأن التدريب التحويلى له أهمية خاصة فى الوقت الحالى بالنسبة للصناعة المصرية فى ظل عملية الخصخصة والتى ترتب عليها الاستغناء عن بعض فئات العمالة بالقطاع العام ، مما يتطلب دعماً خاصاً للتدريب التحويلى ، والاهتمام به ليتمكن هؤلاء العمال من إيجاد فرص عمل أخرى فى القطاع الخاص . وفى واقع الأمر فإن أغلب المستجيبين فى عينة البحث وبنسبة ٨٧٫٣٪ أجابوا بأنهم لم يحصلوا على تدريب تحويلى ، وتكاد تتقارب نسب المستجيبين فى القطاعين الخاص والعام ، ولكن هناك ارتفاعا نسبيا لمن أجابوا بحصولهم على تدريب تحويلى فى شركات القطاع العام عن باقى الشركات الأخرى (جدول رقم ٨) .

أما عن أهم أسباب الحصول على تدريب تحويلى بالنسبة لمن حصلوا على هذا التدريب ، فكانت استجابات العاملين حولها تتفق – فى الغالب – مع أهداف التدريب التحويلى وهى : تغيير العامل لمهنته ، أو تعلم مهنة جديدة تناسب متطلبات التغيير فى العمل من أجل الاستمرار به ، وعدم الاستغناء عنه . وبالتالى فإن نسبة عالية منهم استفادوا من هذا التدريب ، وفى إحدى الشركات ، كان السبب الرئيس لحصول العاملين على تدريب تحويلى هو تحسين الأداء ، وهى شركة رقم (٧) ، وبصفة عامة تكشف النتائج عن وجود جهود متصلة فى هذه الشركة من أجل تحسين نوعية وأداء العمالة بها (الجداول ١٠، ١١، ١٢ بالملحق).

كما يوضح جدول رقم (٩) مدى معرفة العاملين بأساليب الأمن الصناعى ، حيث اهتم البحث بالتعرف على مدى اهتمام الشركات بتدريب العاملين على كيفية استخدام وسائل الأمن الصناعى .

جدول رقم (٨)
حصول العامل أو عدم حصوله على تدريب تحويلى

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	٤٠	١٦ر١	٢٤	٩ر٦	٤٣	١٧ر٢	٣	٤ر٣	٣	٥	٥	٨ر٢	٩	١٥	١٢٧	١٢ر٧
لا	٢٠٩	٨٣ر٩	٢٢٧	٩٠ر٤	٢٠٧	٨٢ر٨	٦٧	٩٥ر٧	٥٧	٩٥	٥٦	٩١ر٨	٥١	٨٥	٨٧٤	٨٧ر٣
الإجمالى	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٩)
مدى معرفة العاملين بوسائل الأمن الصناعى

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	٩٥	٣٨ر٢	١٤٨	٥٩	٨٤	٣٣ر٦	٤١	٥٨ر٦	٢٥	٤١ر٧	٣٨	٦٢ر٣	٣٩	٦٥	٤٧٠	٤٧
لا	١٤٨	٥٩ر٤	١٠٠	٣٩ر٨	١٥٧	٦٢ر٨	٢٧	٣٨ر٦	٣٥	٥٨ر٢	٢٢	٣٦ر١	١٩	٣١ر٧	٥٠٨	٥٠ر٧
إلى حد ما	٦	٢ر٤	٣	١ر٢	٩	٣ر٦	٢	٢ر٩	—	—	١	١ر٦	٢	٣ر٣	٢٣	٢ر٣
الإجمالى	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

ذلك أن هذا النوع من التدريب تفرضه قوانين الدول ومنها القانون المصرى وتوجد أجهزة متخصصة للتفتيش على الشركات فى هذا المجال ، فهو يمثل ضرورة للشركات الصناعية ، نظراً للمخاطر المتعددة التى يتعرض لها العاملون فى الصناعة نتيجة عدم التدريب الجيد فى هذا المجال ، سواء الناجمة عن ظروف بيئة العمل الطبيعية ، وما ينتج عنها من تلوث بيئى ، أو الناجمة عن تداول وتناول المعدات الخطرة أثناء العملية الإنتاجية ... وغيرها من المخاطر(١٣) .

ويتضح من بيانات جدول رقم (٩) أن حوالى نصف العينة لا يعرفون استخدام وسائل الأمن الصناعى ، كما أجاب حوالى ٨٣٫٣٪ منهم بأن السبب فى ذلك يرجع إلى أنهم لم يتدربوا عليها ، مما يعنى أن أكثر من ٤٠٪ من العاملين فى الصناعة فى عينة البحث لا يعرفون استخدام وسائل الأمن الصناعى لأنهم لم يتدربوا عليها . أما النسبة التى تلتها فكانت لمن أجابوا بأنها ليست مهمة بالنسبة لطبيعة عملهم ، وقد يكون ذلك راجعا إلى وجود نسبة من عينة البحث يعملون فى الأقسام الإدارية (جدول رقم ١٣ بالملحق) .

وبصفة عامة ، يلاحظ من النتائج السابق عرضها أن التدريب الذى يتلقاه العاملون هو فى الغالب نوع من التدريب النمطى الذى يرتكز على تعلم الخطوات الأساسية التى تمكن العامل من تعلم المهنة التى يعمل بها ، أو التعامل مع الآلة التى يستخدمها ، وخاصة بالنسبة لعمال الإنتاج . ولا تتوافر برامج تدريبية متطورة للتدريب على مهارات أخرى ، من أهمها بالنسبة للصناعة : التدريب على استخدام وسائل الأمن الصناعى ، وذلك رغم أن أغلب أفراد عينة البحث يعملون فى الأقسام الإنتاجية ، كما أن أغلبهم من خريجى المدارس المهنية التجارية ، أو التى تقدم علوما نظرية بشكل عام .

د - الأوضاع التدريبية والخصائص الديموجرافية

وقد اهتم البحث بالكشف عن مدى وجود اختلافات نوعية بين أفراد عينة البحث بالنسبة لأوضاعهم التدريبية وفقاً للمؤشرات الآتية :

١ - الوضع التدريبي للعاملين والمستوى التعليمي والتخصص التعليمي

أظهرت النتائج المستخلصة من بيانات الجداول (من رقم ١٤ إلى رقم ١٧ بالملحق) أن هناك تقارباً فى الأوضاع التدريبية للعاملين ، سواء قبل الالتحاق بالعمل ، أو بعد الالتحاق به ، رغم تنوع واختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم التعليمية ، نظراً لأن جميع العاملين يحصلون على تدريب ، وخاصة العاملين الجدد الذين يتم تدريبهم على مهن جديدة غير التى تأهلوا لها فى مرحلة الدراسة ، وأغلبهم من ذوى المؤهلات النظرية .

٢ - الوضع التدريبي للعاملين والسن

فيما يتعلق بالوضع التدريبي للعاملين قبل الالتحاق بالعمل ، فقد اتضح وجود تقارب في استجابات العاملين فى الفئات العمرية المختلفة ، فى حين توجد اختلافات فى استجابات العاملين حول الوضع التدريبي لهم بعد الالتحاق بالعمل باختلاف فئاتهم العمرية . حيث يمثل الشباب فى الفئة العمرية من ١٦ سنة إلى أقل من ٢٦ سنة أعلى نسبة ممن أجابوا بحصولهم على تدريب بعد الالتحاق بالعمل ، وبلغت نسبة من أجابوا بذلك ٨٢٫٧٪ منهم (الجدولان رقما ١٨ ، ١٩ بالملحق) . وهذا يعنى عدم وجود دور مؤثر لأجهزة التدريب فى المجتمع فى مجال إعداد وتأهيل الشباب الداخلين الجدد إلى سوق العمل على المهن التى تحتاجها الصناعة فى مصر ، وخاصة مع اشتداد حاجة الصناعة فى السنوات الأخيرة للعمالة المؤهلة للعمل فى الصناعة .

٣ - الوضع التدريبي والمهنة

تكشف النتائج - بشكل عام - عن عدم وجود اختلافات واضحة فى استجابات العاملين باختلاف فئاتهم المهنية ، ولكن يمكن ملاحظة وجود انخفاض طفيف فى نسبة من أجابوا بحصولهم على تدريب قبل الالتحاق بالعمل فى فئة المتخصصين من المهنيين فى تخصصات مهنية عليا، سواء فنية أو غير فنية ، وذلك عن غيرهم

من الفئات المهنية الأخرى (جدول رقم ٢٠ بالملحق) . وهذه النتيجة منطقية ، وتتفق مع كونهم من خريجي الجامعات ، وهذه الفئات لا تحصل - فى الغالب - على تدريب قبل الالتحاق بالعمل لأنهم عادة يعدون تعليميا للوظائف التى تناسب مؤهلاتهم .

أما فيما يتعلق بمدى حصول العاملين على تدريب بعد الالتحاق بالعمل ، فقد اتضح وجود تقارب فى استجابات العاملين حول هذا الموضوع . فقد أشار أغلبهم إلى حصولهم على تدريب بعد الالتحاق بالعمل ، رغم تنوع فئاتهم المهنية (جدول رقم ٢١ بالملحق) ، وذلك لأن الشركات تقدم باستمرار أنواعاً مختلفة من التدريب لتنمية مهارات العاملين فى كافة الفئات المهنية ، ومن أهمها التدريب المهنى بالنسبة لعمال الإنتاج ، والتدريب الإدارى والقيادى بالنسبة للمستويات الإدارية الوسطى والعليا .

٤- الوضع التدريبى والنوع

يتضح من الجدولين (رقم ٢٢ ورقم ٢٣ بالملحق) أن استجابات العاملين من الجنسين (ذكور وإناث) ، تكاد تتساوى حول أوضاعهم التدريبية سواء قبل الالتحاق بالعمل ، أو بعد الالتحاق به ، وقد يرجع ذلك إلى تقارب المستوى التعليمى والمهنى بين الجنسين فى عينة البحث[١٤] .

وبصفة عامة ، يستخلص - مما سبق - وجود تقارب فى استجابات العاملين حول أوضاعهم التدريبية ، رغم اختلاف خصائصهم الاجتماعية (بمتغيرات التعليم ، والسن ، والمهنة ، والنوع) ، كما اتضح أن العبء الأساسى فى عمليات التدريب يقع على كاهل الشركات الصناعية ، ولم توضح النتائج أية مؤشرات تكشف عن دور الجهود المجتمعية فى هذا المجال ، وفى الغالب يتم التدريب "أثناء العمل" وخاصة بالنسبة لعمال الإنتاج ، وهذا النوع من التدريب أصبح معترفا به فى الوقت الحاضر نظراً لتسارع التقدم التكنولوجى فى الصناعة الحديثة ، ومن ثم لا تستطيع مدارس التعليم الفنى توفير المعدات

الحديثة لتدريب الطلبة عليها بالكفاءة اللازمة التى تواكب المستحدثات العلمية فى هذا المجال ، نظراً للتكلفة الباهظة التى يتطلبها مثل هذا التطوير ، ومن ثم فقد تحولت المصانع فى كثير من دول العالم المتقدم إلى ما يشبه مراكز للتدريب العملى[١٥] .

ثالثا : الاحتياجات التدريبية للعاملين

أشارت نسبة كبيرة من العاملين بلغت ٦٧٪ من عينة البحث ، إلى أنهم يحتاجون إلى تدريب جديد لتحسين مستوى أدائهم للعمل (جدول رقم ١٠) ، وذلك على الرغم مما تبذله الشركات الصناعية من جهود فى تدريب العاملين بها ، وخاصة الملتحقين الجدد بالعمل – كما سبقت الإشارة – وقد يرجع ذلك إلى أن جهود التدريب تقتصر فى الغالب على التدريب على أداء العمل ، مع وجود تغير وتطور مستمر فى مستوى الآلية التى تستخدمها هذه الشركات ، وخاصة الشركات التى تتبع القطاع الخاص .

جدول رقم (١٠)
الاحتياجات التدريبية للعاملين

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
يحتاج إلى تدريب	١١٣	٤٥ر٤	١٨٥	٧٣ر٧	١٧٦	٧٠ر٤	٦١	٨٧ر١	٣٤	٥٦ر٧	٤٣	٧٠ر٥	٥٩	٩٨ر٣	٦٧١	٦٧
لا يحتاج إلى تدريب	١٣٦	٥٤ر٦	٦٦	٢٦ر٣	٧٤	٢٩ر٦	٩	١٢ر٩	٢٦	٤٣ر٣	١٨	٢٩ر٥	١	١ر٧	٣٣٠	٣٣
الإجمالى	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

١- أنواع الاحتياجات التدريبية للعاملين

أما أهم أنواع التدريب التى يحتاجها العاملون فقد تمثلت فى التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة ، وحصلت هذه الاستجابة على نسبة ٣٥٫٨٪ ، وتلى ذلك الحاجة إلى التدريب على الحاسب الآلى وبنسبة ٢٩٫٥ ٪ ، ثم التدريب على الأساليب الحديثة فى العمل . وبشكل عام تنوعت الاحتياجات التدريبية للعاملين ، كما انخفضت الحاجة إلى بعض أنواع التدريب مثل التدريب القيادى والإدارى ، وذلك يرجع بالطبع إلى أن هذا النوع من التدريب يقتصر على البرامج التدريبية التى تقدم لأفراد الإدارة الوسطى والعليا جدول رقم (١١) .

وبصفة عامة يتضح من الجدولين (١٠، ١١) وجود بعض الاختلافات فى استجابات العاملين فيما بين الشركات ،حيث ترتفع بشكل واضح نسبة من يحتاجون إلى تدريب جديد فى الشركة رقم (٧) وبنسبة تكاد تصل إلى ١٠٠٪ منهم ، وتركزت أغلب الاحتياجات التدريبية للعاملين بها على التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة ، والحاسب الآلى ، وذلك على الرغم من حرص إدارة هذه الشركة واهتمامها البالغ بتدريب وتعليم وتثقيف العاملين بها ، ومن ثم فقد يرجع ذلك إلى أن هذه الشركة تقوم بتطوير وتحسين التكنولوجيا المستخدمة ، ورفع كفاءة وجودة المنتج الصناعى ، حيث إنها تصدر بنسبة ١٠٠٪ من منتجاتها للخارج . وتليها الشركة رقم (٤) فقد أبدى حوالى ٨٧٫١٪ من عينة العاملين بها رغبتهم واحتياجهم إلى تدريب جديد ، فهذه الشركة تسعى أيضا إلى تطوير منتجاتها .

أما الشركة رقم (١) ، وهى شركة كانت فى مرحلة الخصخصة وقت إجراء البحث ولا يوجد بها أى تمثيل يذكر للشباب ، فقد انخفضت نسبة العاملين بها الذين أجابوا باحتياجهم إلى تدريب جديد ، نظرا لأن أغلبهم من كبار السن ويشعرون بعدم الاستقرار فى العمل، إذ كانت الشركة فى مرحلة تغيير هيكلى شامل للعمالة نتج عنه تقلص أعداد العاملين بها إلى أقل من ٥٠٪ قبل الخصخصة .

جدول رقم (١١)

أنواع الاحتياجات التدريبية*

أنواع الاحتياجات التدريبية	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
تكنولوجيا المكن الحديث	٣٣	٢٩ر٢	٨٠	٤٣ر٢	٤٠	٢٢ر٧	٣٩	٦٣ر٩	١٢	٣٥ر٣	١٩	٤٤ر٢	١٧	٢٨ر٨	٢٤٠	٣٥ر٨
حاسب آلى	٢١	١٨ر٦	٤٥	٢٤ر٣	٧٣	٤١ر٥	١١	١٨ر٠	٧	٢٠ر٦	١٤	٣٢ر٦	٢٧	٤٥ر٨	١٩٨	٢٩ر٥
بعثات للخارج	٢	١ر٨	٨	٤ر٣	١٠	٥ر٧	٧	١١ر٥	—	—	٥	١١ر٦	٥	٨ر٥	٣٧	٥ر٥
تدريب فنى	٢١	١٨ر٦	٤٢	٢٢ر٧	٣٥	١٩ر٩	٤	٦ر٦	٥	١٤ر٧	—	—	١١	١٨ر٦	١١٨	١٧ر٦
تدريب إدارى	٧	٦ر٢	١	ر٥	١٠	٥ر٧	٣	٤ر٩	١	٢ر٩	—	—	٢	٣ر٤	٢٤	٣ر٦
تدريب قيادى	٣	٢ر٧	٢	١ر١	٤	٢ر٣	٢	٣ر٣	—	—	—	—	—	—	١١	١ر٦
التدريب على الأساليب الحديثة	٣٧	٣٢ر٧	٤٥	٢٤ر٣	٥٤	٣٠ر٧	٨	١٣ر١	١٠	٢٩ر٤	١٩	٤٤ر٢	٧	١١ر٩	١٨٠	٢٦ر٨
دورات الجودة	٣	٢ر٧	٢	١ر١	١٥	٨ر٥	١	١ر٦	٢	٩ر٥	—	—	٤	٦ر٨	٢٧	٤ر٠
الإجمالى	١١٣	—	١٨٥	—	١٧٦	—	٦١	—	٣٤	—	٤٣	—	٥٩	—	٦٧١	—

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

ب - الاحتياجات التدريبية والخصائص الديموجرافية

أظهرت المقارنات النوعية بين أفراد عينة البحث - بحسب تغير مستوياتهم وتخصصاتهم التعليمية ، والسن ، والمهنة ، والنوع - وجود بعض الاختلافات النسبية فى استجابتهم فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية على النحو الآتى :

١ - الاحتياجات التدريبية والمستوى التعليمى والتخصص التعليمى

يتضح من بيانات جدول رقم (٢٤) بالملحق أنه يوجد احتياج إلى تدريب جديد لدى العاملين فى كل المستويات التعليمية ، ولكن يلاحظ أن نسبة من يحتاجون إلى تدريب جديد ترتفع كلما ارتفع المستوى التعليمى للعامل ، حيث تصل نسبة من يحتاجون إلى تدريب جديد إلى نسبة ٩٤٫٦٪ من فئة المتعلمين تعليما عاليا . كما تصل نسبة من يحتاجون إلى تدريب جديد فى بعض التخصصات العلمية إلى ١٠٠٪ منهم ، وهم فى الغالب من أصحاب المؤهلات العليا فى التخصصات المختلفة (جدول رقم ٢٥ بالملحق) ، وتزداد بصفة عامة الحاجة إلى تدريب جديد بالنسبة للتخصصات النظرية . كذلك وجد أن نسبة كبيرة من الأميين أجابوا باحتياجهم إلى تدريب جديد ، بلغت ٥٣٫٢٪ منهم ، كما اتضح أن هناك نسبة كبيرة من المتخصصين فى التعليم الصناعى يحتاجون إلى تدريب جديد وبنسبة تصل إلى ٧٢٫٢٪ منهم ، وهذا راجع بالطبع إلى أن أغلبهم متخصصون فى فروع صناعية أخرى ليس لها علاقة بصناعة الغزل والنسيج ، ويعملون فى الأقسام الإنتاجية (كما سبقت الإشارة على ذلك) .

ويتضح مما سبق ما يشير إلى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمى للفرد ازدادت احتياجاته للتعليم والتدريب ، وكلما انخفض المستوى التعليمى للفرد انخفضت احتياجاته التعليمية والتدريبية . ويرجع ذلك إلى أن العملية التدريبية تكون أسهل بالنسبة للشخص المتعلم لأن لديه القدرة والأساس العلمى لفهم النظريات العلمية التى يقوم عليها التدريب ، كما يدرك أنه يحتاج باستمرار إلى تحديث مهاراته ، فى حين أن الشخص غير المتعلم يقل اهتمامه بالتعليم والتدريب

كأحد أسس العمل الحديث ، وفى ذات الوقت فإن الشخص غير المتعلم يجد صعوبة فى العملية التدريبية ، وخاصة فى ظل تطور المكونات التكنولوجية للأعمال الصناعية[١٦] . وهو ما يؤكد ما سبق طرحه من افتراضات نظرية حول أهمية وضرورة أن يكون التعليم سابقاً لعملية التدريب فى إطار مقتضيات التقدم العلمى والصناعى الحديث .

٢- الاحتياجات التدريبية للعاملين والسن

يتضح من جدول رقم (٢٦) بالملحق أن الحاجة إلى تدريب جديد تزداد كلما انخفض السن ، حيث إن فئة الشباب من سن ١٦ سنة إلى سن ٤٠ سنة تمثل أكثر الفئات العمرية التى أجابت باحتياجهم إلى تدريب جديد ، ووصلت نسبة من يحتاجون إلى تدريب جديد فى بعض الفئات العمرية الصغيرة إلى حوالى ٨٠٪ منهم . أما عن أنواع الاحتياجات التدريبية للعاملين فإن الاختلافات فى استجابات العاملين بحسب السن تكاد تكون محدودة . وبشكل عام يتضح أن الحاجة إلى التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة تزداد كلما انخفض السن ، أى بين فئة الشباب نظرا لأن أغلبهم يعملون فى الأقسام الإنتاجية ، ومن خريجى التعليم المتوسط التجارى .كما يزداد الاحتياج إلى التدريب على الحاسب الآلى كلما ارتفع السن ، ويرجع ذلك إلى أن أغلب كبار السن هم من المشرفين والإداريين ، ونسبة عالية منهم من أصحاب المؤهلات التعليمية العليا ، كما يلاحظ ارتفاع نسبة كبار السن من العاملين الذين أجابوا باحتياجهم إلى التدريب على الأساليب الحديثة فى العمل لتصل إلى ٨٠٪ فى فئة السن من ٥٦ إلى ٦١سنة ، بالرغم من انخفاض نسبة من أجابوا منهم باحتياجهم إلى تدريب جديد ، وهو ما يعد استكمالا للمؤشرات السابقة . فى حين أن العاملين فوق سن ٦١ سنة أبدى أغلبهم الرغبة فى الحصول على تدريب على استخدام الحاسب الآلى (جدول رقم ٢٧ بالملحق) .

٣- الاحتياجات التدريبية والمهنة

يتبين من جدول رقم (٢٨) بالملحق أن أكثر الفئات المهنية التى أبدت احتياجها إلى تدريب جديد تكاد تتركز فى فئة التخصصات المهنية العليا ، سواء الفنية أو غير الفنية ، وبنسبة تصل إلى ٩٥٪ فى فئة التخصصات المهنية الفنية العليا . كذلك ترتفع نسبة الاحتياجات التدريبية لدى الفئات الرئاسية والإشرافية ، ويرجع ذلك إلى أن الفئات المهنية - التى سبق ذكرها - هى أكثر الفئات التى ترتفع مستوياتها التعليمية فى العينة .

أما عن أنواع الاحتياجات التدريبية ، فقد وجد أن هناك اختلافات فى استجابات العاملين حولها باختلاف المهنة (جدول رقم ٢٩ بالملحق) ، حيث يلاحظ أن الفنيين تزداد لديهم الحاجة إلى التدريب الفنى ، فى حين تزداد الحاجة للتدريب على الحاسب الآلى لدى الإداريين لارتباطه بمجال عملهم فى الشئون الإدارية والمالية . أما عمال الإنتاج فتغلب لديهم الحاجة إلى التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة ، كما أن نسبة كبيرة من عمال الإنتاج وخاصة فى أقسام الحياكة أبدوا رغبتهم فى التدريب على الحاسب الآلى (وأغلبهم من الإناث) ، وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع نسبة المكون التكنولوجى فى آلات الحياكة الحديثة الذى تستخدم فيه برامج الكمبيوتر ، وأغلب العاملين فى هذه الأقسام من الإناث .

٤ - الاحتياجات التدريبية والنوع

يكاد يكون هناك تساوى فى استجابات المبحوثين من الذكور والإناث حول مدى الحاجة إلى تدريب جديد ، حيث إن ٦٨٪ من الإناث أجابوا باحتياجهم إلى تدريب جديد ، وأجاب بذلك أيضا نسبة ٦٦ر٧٪ من الذكور (جدول رقم ٣٠ بالملحق). ومن ناحية أخرى اتضح وجود اختلافات فى استجابات أفراد عينة البحث بحسب النوع فيما يتعلق بأنواع الاحتياجات التدريبية (جدول رقم ٣١ بالملحق) ، فأكبر نسبة من الذكور وبنسبة ٤٠ر٣٪ منهم أجابوا باحتياجهم إلى

التدريب على الآلات الحديثة نظرا لأن أغلبهم يعملون فى الأقسام الإنتاجية ، وخاصة في أقسام الغزل والنسيج . أما أعلى نسبة من الإناث وبنسبة ٥ر٤٠ ٪ منهن فقد أعربن عن احتياجهن إلى التدريب على الحاسب الآلى ، ويرجع ذلك إلى أن نسبة عالية منهن يعملن فى أقسام الحياكة فى الشركات موضع البحث ، وبالتالى فإن هذا التحليل يتطابق مع التحليل السابق بحسب المهنة .

مقترحات العاملين حول تطوير برامج التدريب

نظرا لوجود نسبة كبيرة من العاملين يحتاجون إلى تدريب جديد ، وهم يمثلون ٦٧٪ من عينة البحث ، فقد تطلب ذلك التعرف على آرائهم ومقترحاتهم حول تطوير وتحسين برامج التدريب ، وذلك من ناحية : الوقت المناسب للتدريب ، والجهات المنوط بها التدريب ، والأساليب التدريبية التى يرون أنها مناسبة لتطوير العملية التدريبية فى المستقبل ، ويمكن عرض أهم هذه المقترحات على النحو الآتى :

الوقت المناسب للتدريب : تنوعت اختيارات العاملين فيما بين أن يكون التدريب أثناء العمل ، وبعد مواعيد العمل ، أو تخصيص فترة تفرغ للتدريب وبشكل عام حصل الاختيار المتعلق بأن يكون التدريب أثناء العمل على أعلى نسبة من الاستجابات وهى ٦ر٣٧٪ ، فى حين لم يحصل اختيار التدريب قبل مواعيد العمل سوى على نسبة ٥ر٢٪ من الاستجابات (جدول رقم ٣٢ بالملحق) . كما رغب العاملون وبنسبة عالية تصل إلى ٤٥٪ منهم فى أن تطول فترة التدريب لتصل إلى شهر أو أكثر من شهر (جدول رقم ٣٣ بالملحق) .

الجهات التى تقوم بالتدريب : اقترح ٦ر٥٩٪ من عينة العاملين أن تقوم الشركة التى يعملون بها بالتدريب ، وهذا الاقتراح يناسب الواقع العملى ، حيث أن أغلبهم قد حصل على التدريب من الشركة التى يعمل بها ، وهذا يعنى أن ما يقرب من ثلثى العاملين اختاروا أن يتم التدريب أثناء العمل ، وأن تقوم بذلك الشركات التى يعملون بها (جدول رقم ٣٤ بالملحق) . وهذا الأسلوب فى التدريب

أصبح معترفا به فى الوقت الحاضر ، نظرا لسرعة التطور والتقدم فى المبتكرات التكنولوجية ، وبالتالى تتوافر المعدات والآلات الحديثة اللازمة للتدريب فى المصانع ، والتى يصعب إيجاد مثيلاتها فى المدارس الصناعية ، أو فى مراكز التدريب خارج المصانع لتدريب الطلبة عليهالارتفاع تكلفتها . ومن ثم فإن التدريب أثناء العمل يؤدى إلى توفير الوقت ، وخفض التكلفة .

أساليب التدريب : هناك ثلاثة أساليب أساسية للتدريب تتمثل فى : التدريب الذى يجمع بين التدريب النظرى والتدريب العملى ، والتدريب النظرى فقط ، والتدريب العملى فقط . وقد اجتمعت آراء عينة البحث على اختيار الأسلوب الذى يجمع بين الأسلوبين النظرى والعملى ، وحظيت هذه الاستجابة على ٩٠٫٢٪ من استجابات العينة ، وهذا يتفق مع الأساليب المتبعة فعلا فى التدريب ، فقد أكد أغلب العاملين (كما سبقت الإشارة إلى ذلك) إلى أن الأسلوب الشائع فى التدريب هو ذلك الذى يجمع بين الأسلوبين النظرى والعملى (جدول رقم ٣٥ بالملحق) .

القائم بالتدريب : اقترح حوالى نصف أفراد العينة أن يكون القائم بالتدريب فنياً متخصصاً ، أو مدرباً متخصصاً ، وهذا مطلب منطقى يتناسب مع كونهم يعملون فى شركات صناعية (جدول رقم ٣٦ بالملحق) .

أساليب الثواب والعقاب : ويقصد بذلك الأساليب التى تستخدمها الشركة لضمان جدية التدريب ، والتزام العاملين به ، والاستفادة منه ، سواء عن طريق منح المكافآت لهم ، أو بإعطائهم مزايا إضافية مثل الترقية فى العمل .. إلخ . أو عن طريق توقيع الجزاء عليهم ، سواء المادى أو المعنوى ، وفى هذا الصدد اقترح العاملون أن يكون الأسلوب المادى الذى يتمثل فى صرف مكافآت مالية ، أو توقيع عقاب مادى هو الأسلوب المتبع فى الحالتين (الثواب والعقاب) . كما رأى بعضهم أن يحسب للعامل فى تقارير الإنجاز ما يدل على مستواه التدريبى ، أو العائد من التدريب على إنجازه فى العمل (الجدولان رقما ٣٧، ٣٨ بالملحق) .

ويستخلص مما سبق أن مقترحات العاملين تكاد تتفق مع أوضاعهم واحتياجاتهم التدريبية .

رابعا : الجهود المجتمعية والمؤسسية فى مجال التدريب

تم الكشف عن الجهود المجتمعية والمؤسسية فى مجال تدريب القوى العاملة فى الصناعة من واقع بيانات البحث من خلال محورين أساسيين وهما : دور الأجهزه والهيئات المختصة بالتدريب على مستوى المجتمع ، ودور المؤسسات الصناعية موضع البحث .

أ- الأجهزة والهيئات المختصة بالتدريب على المستوى القومى

تشير النتائج المتعلقة بالأوضاع التدريبية للعاملين إلى أن نسبة ٣ر٨٦٪ من أفراد عينة البحث لم يحصلوا على أى نوع من التدريب قبل الالتحاق بالعمل (وأغلبهم من الشباب) ، كما أن أكبر نسبة من العاملين الذين حصلوا على تدريب بعد الالتحاق بالعمل كانوا من فئة الشباب صغيرى السن فى الفئة العمرية من ١٦ سنة إلى سن ٢٦ سنة . وبصفة عامة نجد أن نسبة كبيرة ممن حصلوا على تدريب سواء قبل أو بعد الالتحاق بالعمل ، كان للشركات الصناعة التى يعملون بها الدور الأساسى فى ذلك . ولا يختلف الوضع كثيرا فيما بين الشركات ، سواء التى تتبع القطاع العام أو التى تتبع القطاع الخاص ، وسواء الشركات الكبيرة أم الشركات الصغيرة . وبالطبع فإن الشركات تهدف من ذلك إلى توفير احتياجاتها من العمالة التى لا تستطيع مصادر العمالة الأخرى فى المجتمع توفيرها لها .

فعلى الرغم من تعدد الأجهزة والهيئات الحكومية ، وغير الحكومية المنوط بها تدريب وتأهيل القوى العاملة فى الصناعة ، وخاصة الهيئات الحكومية ، والتى يأتى على رأسها مدارس التعليم الفنى الصناعى ، ومصلحة الكفاية الإنتاجية التى تتبع وزارة الصناعة وهى مختصة بالتدريب ، وخاصة التدريب المهنى ،

ويتطبيق نظام التلمذة الصناعية ، كما يتبعها العديد من مراكز التدريب المهنـى . وهناك أيضـا العـديد من مـراكز التـدريب التى تتبع الوزارات الأخرى ، إلا أنهـا جميعها يقابلها معوقات عديدة على مستوى التجهيزات ، والمدربين ، والتمويل .. إلخ ، ومن أهمها الانفصال الواضح بين مخرجات مراكز التدريب المهنى التى تعد القوى العاملة لسوق العمل ، وبين احتياجات المؤسسات الصناعية ، وغيرها من مؤسسات الأعمال . وقد أجمعت على ذلك عدة تقارير وأبحاث قدمت من جهات دولية لتقييم وضع أجهزة التدريب المهنى فى مصر فى مجالات عدة (بما فيها مدارس التعليم الفنى الصناعى) ، واتفقت كلها على ضعف مستوى الأداء بها[١٧] . كذلك أنشئ المجلس الأعلى لتنمية القوى العاملة والتدريب بوزارة القوى العاملة ، والذى من ضمن أهدافه التخطيط للقوى العاملة والتدريب ، ويضم فى عضويته ممثلين للعديد من الوزارات والهيئات ذات الاختصاص . إضافة إلى وجود هيئات أخرى رسمية ، وغير رسمية مهتمة بالتدريب وخاصة بالنسبة للشباب ومن أهمها الصندوق الاجتماعى للتنمية ، وهيئات المجتمع المدنى ، وجمعيات رجال الأعمال . ثم أنشئ مركز تحديث الصناعة والمراكز التكنولوجية التابعة له ، والتى من أهدافها الأساسية تقديم الدعم الفنى والتكنولوجى للصناعات ، وتدريب الكوادر البشرية على استخدام التكنولوجيا المتطورة[١٨] . ولكن الواقع يشير إلى أن كل هذه الجهات ليست لها أدوار فعلية ، أو ملموسة ، (على الأقل من واقع نتائج البحث الحالى) . ونتج عن ذلك وجود قوى عاملة شابة غير مؤهلة تعليميا . أو تدريبياً للعمل فى الصناعة على الرغم من حاجة الصناعة فى السنوات الأخيرة للعمالة المتعلمة والمدربة جيدا على العمل فى الصناعة .

ب - جهود المؤسسات الصناعية فى التدريب

تم استيفاء جهود وأدوار المؤسسات الصناعية فى التدريب من خلال جانبين أساسيين وهما : تحليل استجابات عينة العاملين فيما يتعلق بأوضاعهم التدريبية (كما سبقت الإشارة إلى ذلك) ، والجانب الآخر يتمثل فى تحليل المؤشرات التى

استخلصت من المقابلات مع الإدارة ، فيما يتعلق بالاحتياجات المستهدفة من العمالة ، والجهود التدريبية القائمة للشركات ، والمشكلات التى تواجهها فى العملية التدريبية[١٩] .

١- الاحتياجات المستهدفة من العمالة

بالنسبة للشركات التى تتبع قطاع الأعمال العام ، وهى الشركة رقم (١) ، والتى كانت فى مرحلة الخصخصة ، والشركة رقم (٣) التى كانت لا تزال تتبع قطاع الأعمال العام (وقت إجراء البحث) . نجد أن الشركة الأولى تعانى وجود عمالة زائدة بها عن حاجة العمل ، فيما يقدر بحوالى ٥٠٪ من العمالة الحالية ، وذلك على الرغم من أنه تم الاستغناء عن عدد كبير من العمالة بالشركة فى إطار عملية الخصخصة . ويرجع ذلك إلى توقف بعض الأنشطة فى الشركة ، ونقل بعض العمالة للشركة من شركة أخرى قطاع أعمال عام تم تصفيتها بالكامل مما أسهم فى زيادة أعداد العاملين عن حاجة العمل ، ولا يوجد لديها أى خطط للتطوير المستقبلى ، حيث إنها تكاد تكون فى مرحلة التصفية النهائية .

أما الشركة الأخرى ، وهى رقم (٣) فلا يوجد لديها زيادة أو نقص فى العمالة عن حاجة العمل فى ظل ظروف الطاقة الإنتاجية الموجودة حالياً ، ولكن لديها احتياجات مستهدفة من العمالة فى إطار خطط التوسعات المستقبلية بإدخال تكنولوجيا متطورة وتقنية حديثة فى بعض مراحل الصناعة ، ويتطلب ذلك بذل جهود مستمرة من الشركة لإعداد عمالة حديثة صغيرة السن وإلحاقها بالعمل وهم غالباً من حملة المؤهلات المتوسطة ، إضافة إلى رفع مستوى مهارة العمالة الموجودة بها ، وذلك عن طريق وضع برامج تدريبية تناسب كلتا الفئتين من العمالة فى الشركة سواء العمالة المستحدثة ، أو الموجودة .

أما بالنسبة للشركات التى تتبع القطاع الخاص (والتى تم اختيار خمسة نماذج منها للدراسة) فهى تحرص بشكل عام على أن تكون العمالة لديها مناسبة للطاقة الإنتاجية ، بحيث لا يوجد فائض من العمالة على حاجة العمل ، أو نقص

عن ذلك . ولكن هناك بعض الشركات لديها احتياجات مستهدفة من العمالة وفقاً لخطط التوسعات المستقبلية فيما يتعلق بتحديث الآلات ، أو زيادة خطوط الإنتاج فى بعض العمليات الإنتاجية ، مما يزيد من احتياجها للعمالة وخاصة عمال الإنتاج ، ويمكن توضيح أوضاع العمالة بها على النحو الآتى :

- شركة رقم (٢) وهى شركة قطاع خاص كبير ، حيث يبلغ حجم العمالة بها ٤٧٥٠ عاملاً ولكنها تعانى وجود نقص فى العمالة ، سواء من حيث أعداد العاملين ، أو من حيث التخصصات المهنية ، حيث يقدر النقص فى أعداد العاملين فى مهن الحياكة والصباغة بما يتراوح ما بين ٢٥٠ – ٣٠٠ عامل ، إضافة إلى أن هناك احتياجات أخرى مستهدفة من العمالة فى حدود من ٦٠٠ إلى ٧٥٠ عاملاً التى يتطلبها التوسع المتوقع فى أقسام الحياكة ، وإضافة تكنولوجيا جديدة للطاقة الإنتاجية بالشركة فى ماكينات الحياكة .
- شركة رقم (٤) وهى تعتبر من حيث الحجم من الشركات الكبيرة نسبياً ، حيث يبلغ عدد العاملين بها ٩٥٣ عاملاً . وهذا الحجم من العمالة يكفى حاجة العمل فى الوقت الحالى ، ولكن هناك احتياجات لديها إلى عمالة جديدة وفقاً للخطط المستقبلية للتطوير المتمثلة فى زيادة خطوط الإنتاج ، وتحديث الآلات ، فى مختلف مراحل الصناعة ، فهى فى حاجة إلى زيادة أعداد العاملين بما يقدر من ٢٥٠ – ٣٥٠ عاملاً جديداً ، أى بما يوازى حوالى ثلثى العمالة الموجودة حالياً ، وخاصة عمال الإنتاج فى تخصص الحياكة ، والعمال الفنيين فى مرحلة الحياكة ، من حملة مؤهلات التعليم الفنى الصناعى .
- شركة رقم (٥) ، وهى شركة قطاع خاص متوسط حيث يبلغ عدد العاملين بها ٣٥٤ عاملاً معظمهم من الإناث ، فهذه الشركة تمثل عمالة الإناث بها نسبة كبيرة تصل إلى أكثر من ٧٤٪ من العمالة الموجودة وهن غالباً عاملات حياكة ، حيث إن الشركة متخصصة فى الملابس الجاهزة القطنية . وبالتالى فهى تعانى باستمرار وجود نقص فى عدد العاملات المهرة على ماكينات الحياكة ، ويرجع

أحد أسباب ذلك إلى أن العمل فى هذه الشركة يعتمد على قوة العمل من الإناث ، مما يسبب مشكلة للشركة تتمثل فى ارتفاع دوران العمالة بها ، فهناك باستمرار ترك للعمل ، وإحلال عمالة جديدة ، تكون فى الغالب منخفضة المهارة ، وتحتاج إلى تدريب جديد . بالإضافة إلى أن الشركة لديها بعض الطموحات المستقبلية لتطوير المنتج .

- شركة رقم (٦) وهى شركة تعتبر صغيرة الحجم من حيث العمالة ، حيث إن عدد العمال بها يبلغ ١٢١ عاملا ، وتتخصص فى إنتاج نوع واحد من الأقمشة . ويعتبر هذا العدد ملائماً لمستوى الإنتاج الحالى ، وليس لديها احتياجات مستهدفة من العمالة .
- شركة رقم (٧) وهى شركة متوسطة الحجم ، ويبلغ عدد العاملين بها ٤٥٦ عاملاً ، وهذا الحجم مناسب للطاقة الإنتاجية المتاحة حالياً فى الشركة ، وهناك تطلع إلى زيادة الطاقة الإنتاجية للشركة بما يوازى ٢٥٪ من الطاقة الحالية ، وفى هذه الحالة يتوقع المسئولون بالشركة زيادة الحاجة إلى عمال جدد .

وهذه النتائج تكشف عن أن هناك احتياجات متزايدة للعمالة فى الشركات الصناعية ، سواء فى الوقت الحالى أو فى المستقبل القريب ، مما ينعكس على زيادة جهودها فى التدريب ، وخاصة تدريب العاملين الجدد الذين غالبا يفدون إليها دون أى خبرة مسبقة ، أو تأهيل ، أو تدريب مناسب على العمل الصناعى .

كذلك يلاحظ أن هناك اتجاها نحو تطوير صناعة الملابس الجاهزة لدى أغلب الشركات ، وبالتالى تكاد تتركز احتياجاتهم فى الحاجة إلى عمال حياكة ، وخاصة من الإناث ، حيث أوضحت النتائج أن أغلب عمال الحياكة فى المصانع موضع البحث من الإناث اللائى لهن مشاكل تتمثل على وجه الخصوص فى ترك العمل باستمرار ، مما يؤدى إلى أن الشركات تكون دائما فى حاجة إلى عمالة جديدة ، ويضاعف ذلك من جهود التدريب لديها ، حيث إن أغلبهن من خريجى

التعليم النظرى ، أو بدون تعليم ، ولم يسبق حصولهن على أى نوع من التدريب قبل الالتحاق بالعمل .

٢ - أنشطة التدريب فى الشركات

يمكن الكشف عن أنشطة التدريب فى الشركات من خلال عدة مؤشرات وهى : أنواع التدريب ، والقائم بالتدريب ، ومشكلات التدريب ، والخدمات التدريبية التى تقدم لفئات أخرى من القوى العاملة بالمجتمع (الجداول من رقم ٣٩ إلى رقم ٤٥ بالملحق) .

أنواع التدريب : تركز الشركات جهودها فى التدريب على تقديم برامج تدريبية للعاملين الجدد ، وخاصة فئة عمال الإنتاج ، ويرجع ذلك إلى أن أغلب الشركات لديها خطط للتوسعات المستقبلية ، والتى تتمثل على وجه الخصوص فى إضافة طاقة إنتاجية جديدة للشركة ، سواء بالتوسع فى إنشاء خطوط إنتاج جديدة ، أو إدخال تكنولوجيا حديثة ، إضافة إلى أنه لا توجد مصادر متاحة لتخريج عمالة مؤهلة للعمل فى الصناعة (كما سبقت الإشارة) .

ويلاحظ من جدول رقم (٣٩) بالملحق أن الشركة رقم (١) نظراً لأنها فى مرحلة الخصخصة ، فلا يوجد لديها برامج لتدريب العاملين الجدد ، بسبب توقف التعيين بها لمدة طويلة ، ويقتصر التدريب الذى تقدمه للعاملين على نوع من التدريب النمطى الذى يتم بصفة دورية وفقاً للوائح والنظم المنظمة لذلك ، والتى تطبقها إدارة التدريب بها .

وبالإضافة إلى تدريب العاملين الجدد فإن الشركات تقوم بدور أساسى فى تقديم برامج نوعية للتدريب المستمر بهدف رفع كفاءة العاملين القدامى ، تقدم لأعضاء الإدارة العليا والوسطى فى أقسام الشئون الإدارية والمالية ، وأيضاً برامج متخصصة تقدم للمهندسين والفنيين للتدريب على أساليب التقنية الحديثة فى حالة تحديث الآلات فى المصانع .

القائم بالتدريب : يتم تدريب العاملين الجدد داخل الشركات ، وأثناء العمل ، ويقوم بذلك العمال القدامى ، والمشرفون على العمال . ومن المعروف أن الشركات التى تتبع قطاع الأعمال العام تكون لديها إدارات مختصة بالتدريب تعمل وفقاً للوائح المنظمة لذلك ، وتقدم برامج تدريبية متنوعة لكافة مستويات العمالة ، ولكن فى النهاية لاتوجد اختلافات واضحة فيما بينها وبين شركات القطاع الخاص ، حيث يظل أيضا المجهود الرئيس الذى تقوم به بالنسبة لعمال الإنتاج – وخاصة العمال الجدد – هو التدريب الذى يتم أثناء العمل ، ويقوم به أيضا العمال القدامى ، والمشرفون على العمال . وغالبا ما يكون تدريباً عملياً مباشراً على أداء العمل ، وأحيانا يتضمن بعض المعلومات النظرية . ومما يدعم ذلك من واقع استجابات العاملين أنفسهم أن حوالى ٦٧٪ من العينة أجابوا بأنهم اشتركوا فى تدريب زملاء لهم ، أو العاملين معهم (كما سبقت الإشارة) .

أما بالنسبة للبرامج التدريبية المتخصصة فإنها تتم فى الغالب خارج الشركات ، بعضها تقدمه الشركات الأخرى التى لديها خبراء متخصصون فى بعض مجالات التدريب ، ويتم ذلك فى إطار التعاون بين الشركات . وفى بعض الأحيان يتم إرسال بعثات للخارج لرفع مستوى مهارة الفنيين على استخدام الآلات الحديثة ، وأساليب صيانتها . كما أن هناك برامج تدريبية تقدمها الصناعة مثل المركز القومى للأمن الصناعى ، ووزارة القوى العاملة والهجرة ، وصندوق دعم صناعة الغزل والمنسوجات . ولكن بصفة عامة يغلب على البرامج التدريبية التى تقدمها هذه الأجهزة الحكومية صفة النمطية والشكلية ، حيث إنها تعتمد على توعية وتثقيف العاملين عن طريق المحاضرات النظرية ، كما توجه لبعض فئات من العاملين وهم غالبا من القيادات فى الشركات .

الخدمات التدريبية التى تقدم للغير : يعتبر إسهام الشركات الصناعية فى تقديم خدمات تدريبية لفئات أخرى من القوى العاملة بالمجتمع من العوامل المهمة التى تقيم على أساسها الجهود التدريبية للشركات ، نظراً لما يتوافر لديها من

آلات ومعدات يمكن استخدامها فى التدريب العملى لفئات أخرى سواء من العاملين فى الشركات والمصانع الأخرى ، أو طلبة المدارس والجامعات والمعاهد العليا ، فضلا عن الطلبة المنتسبين للتلمذة الصناعية ، ومشروع مبارك / كول الذين يتلقون التدريب العملى فى المصانع كجانب مهم من البرامج الدراسية التى تقدم لهم . إضافة إلى أن بعض الشركات تمتلك بعض الخبرات الفنية المتميزة لدى الفنيين والمهندسين الذين يعملون بها . وبصفة عامة تتم كل هذه الأنواع التدريبية عن طريق التعاون ، سواء بين الشركات بعضها وبعض ، أو بين الشركات والمؤسسات التعليمية الحكومية ، أو الخاصة . ويمكن توضح مدى قيام الشركات موضع البحث بتقديم خدمات تدريبية للغير على النحو الآتى :

- تعد الشركة رقم (١) من الشركات التى كان لها باع كبير فى تقديم الخدمات التدريبية فى المجالات المذكورة ، حيث إنها كانت قبل تعرضها للخصخصة من كبرى الشركات العاملة فى مجال صناعة الغزل والنسيج ، ولكنها فى الوقت الحالى توقفت عن ممارسة هذه الأنشطة ، فمن المعروف أن العديد من شركات القطاع العام كان يتبعها مراكز للتدريب المهنى ، وهذه المراكز كان لها دور مهم إلى وقت قريب – قبل خصخصة معظمها – فى إتاحة فرص التدريب للعاملين بالشركات الأخرى فى ذات المجال ، إلى جانب تدريب العاملين لديها ، وتطبيق نظام التلمذة الصناعية ، وإعداد صبية تدرج مهنى ... إلخ ، ومن هنا تجدر الإشارة إلى أن شركات القطاع العام التى تخضع للخصخصة قد توقفت عن أداء هذه الأنشطة ، أما الشركات الأخرى (مثل الشركة رقم (٣) موضع البحث) فلا تزال تؤدى مثل هذه الأدوار .
- أما الشركة رقم (٢) فيتضح أن الخدمات التدريبية التى تقدمها للغير تقتصر على تدريب طلبة الجامعة ، وطلبة مدرسة مبارك / كول .
- فى حين نجد أن الشركة رقم (٣) (وهى شركة قطاع أعمال عام كبير) لديها خبرات كبيرة فى تقديم خدمات تدريبية للغير فى كل المجالات التى سبق

ذكرها ، إلى جانب أن لها دوراً كبيراً منذ فترة طويلة فى التعاون مع الأجهزة العلمية مثل مراكز البحوث ، والجامعات فى إجراء الجوانب التطبيقية من البحوث التى تقوم بها هذه الأجهزة ، سواء فى مجالات العلوم الاجتماعية والسلوكية ، أو فى مجالات العلوم الطبيعية .

- كما أن بعض الشركات وهى الشركات رقم (٤ ، ٥ ، ٦) أشارت بأنه لا يوجد لديهم مثل هذا النشاط التدريبى الموجه لفئات أو هيئات أخرى خارجية ، وذلك نظراً لأنها شركات صغيرة ، أو متوسطة ولا تتوفر لديها الإمكانات لذلك ، بل إنها تعاني نقص وانخفاض القدرات المهارية لدى العاملين لديها ، وتستعين فى بعض الأحيان بالجهات الأخرى المختصة بالتدريب خارج الشركة.
- ويكاد يقتصر التدريب الذى تقدمه الشركة رقم (٧) للغير على تدريب طلبة مدرسة مبارك / كول .

وتوجد ملحوظة أساسية ، تتعلق بأن اشتراك الشركات فى تدريب طلبة مدرسة مبارك / كول لا يعنى أن خريجيها يعملون فى هذه الشركات ، (وهى غالبا الشركات التى يوجد فى محيطها هذا النوع من المدارس) ، فقد اتضح مما سبق عرضه حول الأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين ، أنه لا توجد سوى نسبة ٧٪ من العاملين فى عينة البحث ممن تخرجوا من هذا النظام التعليمى .

٣ - مشكلات التدريب

تتمثل أهم مشكلات التدريب التى تعانيها الشركات فى مشكلات تتعلق بالعاملين ، ومشكلات تتعلق بارتفاع التكلفة ومنها ما يلى :

- مشكلات تتعلق بنوعية العاملين وخاصة العاملين الجدد من ناحية عدم التأهيل العلمى المناسب لهم وانخفاض مستوى المهارة لديهم ، مما ينعكس على عدم قدرة بعضهم على استيعاب التدريب .
- ارتفاع دوران العمالة بالشركات ، والتى تتمثل فى كثرة ترك العاملين للعمل ، واستحداث عمالة جديدة باستمرار تحتاج إلى تدريب جديد . وكل ذلك يمثل

تكلفة على الشركة ويترك العاملون العمل – فى الغالب – للبحث عن أجور أفضل فى شركات أخرى ، كما أن العاملات الإناث ، وهن يمثلن نسبة كبيرة فى بعض الشركات ، يكثر بينهن ترك العمل بسبب الزواج والتفرغ للأسرة .

- تدريب العمال الجدد ، والصبية تحت التدريب ، أو فئات أخرى من طلبة المدارس الفنية ويتم ذلك أثناء العمل وباستخدام معدات الشركة ويقوم به العاملون بالشركة ، ويترتب على ذلك مشكلات من أهمها : ضياع الوقت والجهد ، وتلف الآلات والمواد ، ويسهم ذلك أيضا فى ارتفاع التكلفة .
- ارتفاع تكلفة البرامج التدريبية التى تقدم للعاملين من خلال الأجهزة المختصة خارج الشركة ، حيث تتحمل الشركات التكلفة بالكامل .
- عدم وجود مراكز تدريب على المستوى المجتمعى تسهم فى إعداد عمالة شابة للعمل فى الصناعة من خلال العمل على إعادة تأهيل خريجى التعليم المتوسط النظرى ، أو غيره ، وإجراء تدريب تحويلى لهم بما يناسب احتياجات العمل فى الصناعة .

الخلاصة

يستخلص من التحليل السابق للنتائج أن مصادر العمالة فى المجتمع ، وخاصة المتمثلة فى مدارس التعليم الصناعى ، ومراكز التدريب المهنى... وغيرها من أجهزة التعليم والتدريب فى المجتمع يشوبها نوع من القصور فى قدرتها على أن تمد الصناعة باحتياجاتها من العمالة المؤهلة للعمل فى الصناعة ولا تقوم بأدوار فعلية فى تدريب القوى العاملة ، وإعدادها لسوق العمل وخاصة من الشباب ، وذلك وفقاً لأجندة أهدافها ، والأغراض التى أنشئت من أجلها . وقد انعكس ذلك فيما تعانيه المؤسسات الصناعية – موضع البحث – من عجز واضح فى العمالة المتعلمة والمدربة على العمل الصناعى ، وينسحب هذا الوضع – بلا شك – على العديد من المؤسسات الصناعية فى مصر ، سواء فى قطاع الغزل والنسيج ، أو

فى غيره من القطاعات الأخرى ، وكل ذلك يؤدى إلى زيادة العبء الملقى على الشركات الصناعية وعلى إداراتها ، سواء فى المجهود ، أو الوقت ، أو التكلفة ، حيث تأخذ الشركات على عاتقها القيام بهذا الدور ، وهو يمثل دوراً أساسياً ومؤثراً ، إلا أنه لايكفى رغم أهميته لإعداد قوة العمل اللازمة لتشغيل مواقع الإنتاج ، فمن المهم أن يحدث نوع من التكامل بين نظامى التعليم والتدريب فى المجتمع ، فالمدارس عليها دور أساسى فى تقديم التعليم النظرى ، ومّد الطالب بأسس المعرفة العلمية الحديثة ، والمصانع تستكمل هذا الدور عن طريق إتاحة التدريب العملى للطلبة ، والتدريب المستمر للعاملين بها ، وفقاً لما سبقت الإشارة إليه من افتراضات نظرية ، ومؤشرات ميدانية .

ويتطلب ذلك ضرورة مراجعة وإعادة تقييم الأدوار الفعلية للمؤسسات المجتمعية المنوط بها إعداد وتدريب القوى العاملة ، كما أن الشركات الصناعية عليها دور ومسئولية اجتماعية فى إعداد وتنمية الموارد البشرية فى المجتمع . وفى مصر ومع تزايد حجم نشاط القطاع الخاص ، وتنامى دوره الاقتصادى ، أصبح له دور كبير فى مجال التعليم الفنى والتدريب المهنى ، ويتضح ذلك من إنشاء جمعيات رجال الأعمال للمعاهد العليا الفنية ، وبعضها على المستوى الجامعى ، وتتمتع باعتراف وزارة التعليم العالى ، إضافة إلى الدور الرئيس الذى تقوم به المؤسسات الصناعية فى مجال تدريب العاملين الجدد الملتحقين بالصناعة ، والذين تكون مؤهلاتهم فى الغالب لا تتناسب مع احتياجات العمل فى الصناعة - كما سبقت الإشارة إلى ذلك - ولكن هذا لايكفى ، فمن المهم توافر مصادر العمالة الأخرى التى تتيح لها القيام بأعباء هذه الأدوار . إلى جانب منحها مزايا إضافية من أهمها خصم تكلفة التدريب من حصة الضرائب ومن المهم أيضا مساهمة مراكز البحث العلمى والجامعات فى عمليات التدريب ، وخاصة فى مجال إعداد المدربين المؤهلين لتدريب الفئات المختلفة من العمالة التى تحتاجها الشركات فى مختلف المهن والتخصصات .

كما تجدر الإشارة إلى أن العديد من شركات القطاع العام يتبعها مراكز للتدريب المهنى ، وهذه المراكز كان لها دور مهم إلى وقت قريب قبل خصخصة معظمها ، فى إتاحة فرص التدريب للعاملين بشركات أخرى ، وتتقاضى رسوما على ذلك ، وتحقق لها إيرادات مناسبة . أما مراكز التدريب الحكومية ، وخاصة التى تتبع وزارة التجارة والصناعة ، فقد كانت تعانى ولا تزال مشاكل باستمرار من أهمها نقص التجهيزات والمعدات اللازمة للتدريب ، وعدم توافر كوادر التدريب بها . وغير ذلك من مشكلات [٢٠] . ومن هنا تأتى أهمية الشراكة بين مؤسسات المجتمع المختلفة فى عمليات التدريب ، وإعداد القوى العاملة اللازمة للصناعة فى ضوء الاحتياجات المتزايدة للشركات الصناعية ، وأيضا احتياجات العاملين أنفسهم للتنمية الذاتية ، وتحقيق التقدم المهنى ، وكل ذلك يؤدى مستقبلا إلى تقليل فرص تعرضهم للبطالة [٢١] .

نخلص من ذلك إلى أن تطوير سياسات التدريب لتنمية القوى العاملة فى الصناعة لايقل أهمية عن وضع سياسات تعليمية فى هذا الاتجاه ، بل إن التدريب قد يفوق فى بعض الأحيان أهمية التعليم فى إطار الظروف التعليمية فى المجتمع المصرى فى الوقت الراهن ، وفى ذلك الوقت فإن تطوير التعليم أمر ضرورى لتحقيق التنمية التكنولوجية وقيادة قاطرة التقدم فى ظل اقتصاد المعرفة .

المراجـــع

١ – حداد ، د ، وادى ، عولمة الاقتصاد وتكوين المهارات وأثرها على التعليم ، مجلة مستقبليات (مجلة التربية المقارنة) ، المجلد ٢٧ ، العدد ١٠١ ، جنيف ، مارس ١٩٩٧ ، ص ٣٩ .

٢ – المجالس القومية المتخصصة ، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا ، الدورة الحادية والثلاثون ، القاهرة سنة ٢٠٠٣ /٢٠٠٤ ، ص ص ١١٣ – ١١٥ .

٣ – جداد ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٤٠ – ٤١ .

٤ – Blanchard, Nick., and Thacker, J., Effective Training, Systems, Strategies and Practices, New Jersey, Prentice Hall, 2007, pp. 7-11.

٥– حسن ، راوية ، مدخل استراتيجى لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، الإسكندرية ، الدار الجامعية ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٧٩ .

٦ – راجع فى ذلك :

– شو ، ك . ، إى ، التعليم الفنى فى الحوار الأوروبى العربى ، مجلة مستقبليات (مجلة التربية المقارنة) ، المجلد ٣٣ ، العدد ١٢٨ ، جنيف ، ديسمبر ٢٠٠٣ ، ص ص ٥٤١ –٥٤٢ .

– ولسون ، ديفيد ، إصلاح التعليم الفنى والمهنى والتدريب فى عالم العمل المتغير ، مجلة مستقبليات (مجلة التربية المقارنة) ، المجلد (٣١) ، العدد ١١٧ ، جنيف ، مارس ٢٠٠١ ، ص ص ٢٥- ٢٦ .

٧ – المرجع السابق ، ص ٢٧ .

٨ – المرجع السابق ، ص ص ٤٠–٤٢ .

٩– Mullins, J., Laurie, Essentials of Organisational Behaviour, Harlow, England, Pearson Education Limited, 2008, pp. 363-368.

١٠– Riggio, E., Ronald, Introduction to Industrial Organazational Psychology, Lon-don, Pearson Education Inc., New Jersey, 2009, pp. 156-178 .

١١– حداد ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٤١–٤٣ .

١٢ – راجع خصائص عينة البحث (الجدولين ٧ ، ٨) فى الفصل الأول "الإطار التصورى والمنهجى للبحث " .

١٤ – راجع ملحق الفصل الثالث (الجداول أرقام ٦ ، و٧ ، و٨) .

١٥ – ولسون ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢٥ .

١٦ – كلوديو ، كاسترو ، د . م . ، التدريب المهنى ، والفنى ، وتصحيح المسار ، مجلة مستقبليات (مجلة التربية المقارنة) ، المجلد ٢٩ ، جنيف ، مارس ١٩٩٩ ، ص ص ٢٨ ، ٣٩ .

١٧ – تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوچيا ، الدورة الحادية والثلاثون ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٩٦ ، ٩٧ .

١٨ – المجالس القومية المتخصصة ، تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوچيا ، ١٩٩٧ / ١٩٩٨ ، الدورة الخامسة والعشرون ، القاهرة ، ص ٧٩ .

١٩ – النتائج مستقاة من تحليل المقابلات مع الإدارة (دليل دراسة الشركة) .

٢٠ – المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوچيا ، الدورة الحادية والثلاثون ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ١١٥-١١٧.

٢١– ونظرا لأهمية النتائج حول دور وجهود المؤسسات الصناعية فى التدريب ، فقد تم إعداد ورقة بحثية مستقاة من بيانات هذا الفصل . راجع فى ذلك : عفاف عبد القوى ، **المسئولية الاجتماعية للمؤسسات الصناعية فى التدريب** ، **دراسة ميدانية** ، المؤتمر السنوى الحادى عشر للمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية فى موضوع **المسئولية الاجتماعية والمواطنة** ، القاهرة ، مايو ٢٠٠٩ .

الخاتمة *

النتائج العامة ودلالالتها النظرية والتطبيقية

تمهيد

يستخلص من عرض بيانات البحث والتحليلات التى أجريت حولها[1] مجموعة من النتائج العامة ، يمكن فى ضوئها التحقق من أن البحث قد تمكن من تحقيق الأهداف التى حددها فى البداية، والتى يتعلق بعضها بالأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج ، ويرتبط بعضها الثانى بالاحتياجات التعليمية والتدريبية لهم ، أما البعض الآخر فيهتم بالإسهامات التى تقدمها الشركات ومؤسسات المجتمع الأكبر فى مجال إعداد وتدريب القوى العاملة ، ثم ننتقل بعد ذلك إلى البحث عن الدلالات النظرية لهذه النتائج العامة ، بمعنى الاستفادة من التصورات النظرية التى انطلق منها البحث فى إعطاء معنى ودلالة لهذه النتائج ، ومحاولة تفسيرها فى ضوء مدى إتفاقها واختلافها مع نتائج البحوث السابقة والتراث ، وطرح مجموعة من التساؤلات والموضوعات التى قد تتطلب الاهتمام بها من جانب الباحثين فى المستقبل لتخدم قضية تنمية القوى العاملة ، والإسهام فى إلقاء الضوء على أوضاع العاملين فى الصناعة . وأخيراً نحاول بيان الدلالات العملية والتطبيقية للنتائج العامة ، بمعنى الاجتهاد فى طرح مجموعة من المقترحات والتوصيات القابلة للتطبيق فى الواقع ، والتى قد تسهم فى توسيع دائرة النظر أمام صناع ومتخذى القرار، ووضوح الطريق أمام جهودهم من أجل إصلاح والتغلب على مشكلات الصناعة فى مصر .

* كتب الخاتمة الأستاذ الدكتور على جلبى .

أولاً: النتائج العامة وأهداف البحث

١- هناك انخفاض واضح فى المستوى التعليمى بين العاملين فى شركات الغزل والنسيج ، حيث لا يتعدى أكثر من ثلثهم مستوى التعليم الابتدائى والأمية . وبينما ترتفع نسبة الحاصلين على مؤهل متوسط بين العاملين فى شركات القطاع الخاص على وجه التحديد ، نجد أن نسبة الحاصلين على مؤهلات عليا تتراجع بشكل ملحوظ فى شركات الغزل والنسيج بأنواعها. وكان أغلب الحاصلين على مؤهلات تعليمية متوسطة أو عليا هم من خريجى شعبة التجارة ، بينما انخفضت بشكل واضح نسبة الخريجين من تخصص الغزل والنسيج رغم أنه من أكثر أنواع التخصصات التعليمية ارتباطاً باحتياجات هذه الصناعة ، وكذلك تزيد نسبة العاملون الذين انحصر تعليمهم فى مستويات (الأمى ، ويقرأ ويكتب ، وابتدائى) بين العاملين فى الفئات العمرية الأكبر ، بينما ارتفعت نسبة الحاصلين على تعليم متوسط كلما انخفض مستوى العمر.

وترتفع نسبة المتخصصين فى التعليم التجارى ، فى جميع الأعمار، وهم يعملون فى الأقسام الإنتاجية ، بينما انخفضت نسبة خريجى التعليم الصناعى بينهم، مما يدل على عدم وجود توافق بين التخصصات التعليمية وبين العمل الذى يقوم به العاملون فى شركات الغزل والنسيج ، حيث كان أغلب العاملين فى الأقسام الإنتاجية ويعملون كعمال إنتاج ، يضاف إلى ذلك وجود نسبة واضحة من خريجى شعبة التجارة يعملون فى الأقسام الإنتاجية والفنية، بينما ترتفع نسبة أصحاب المؤهلات المتخصصة فى الغزل والنسيج بين العاملين فى المستويات الإدارية والإشرافية العليا، وفى ذات الوقت انخفضت نسبة خريجى الغزل والنسيج فى جميع المهن والحرف التى تتطلبها هذه الصناعة. وهذا يعنى عدم وجود صلة بين التخصص التعليمى

والمستوى التعليمى وبين المهن والأعمال التى يتولاها العاملون فى صناعة الغزل والنسيج .

ورغم عدم وجود اختلاف فى المستوى التعليمى باختلاف النوع، إلا أن هناك زيادة فى نسبة تمثيل الإناث عن الذكور ، من خريجى مدارس التجارة المتوسطة . كما أن أغلب النساء من صغار السن ويعملن فى الأقسام الإنتاجية ومهنة الحياكة ، وقد تزايد دخولهم إلى هذه المهنة فى الفترة الأخيرة، نظراً لحاجة سوق العمل لهذه المهنة ، بعد تطوير صناعة الملابس الجاهزة وتطبيق اتفاقية الكويز . لكن لما كان أغلب العاملات يتركن العمل بعد الزواج، فقد لوحظ وجود ارتفاع فى معدل دوران العمل بينهن، مما ترتب عليه حدوث عجز مستمر بين العاملات فى مهنة الحياكة ، يضاف إلى ما لوحظ من عجز نسبى فى العمالة الفنية والإنتاجية فى معظم الشركات .

وربما كان عدم وجود توافق بين التخصصات التعليمية للعاملين وبين الأعمال التى يقومون بها فى الصناعة، ووجود نقص واضح فى بعض التخصصات التى يحتاجها العمل فى الصناعة، له انعكاساته السلبية على مستقبل أداء العمل والإنتاج الصناعى، الأمر الذى يثير الشك حول مدى قدرة النظام التعليمى فى مصر حالياً على تزويد المؤسسات الصناعية باحتياجاتها من العمالة المتخصصة التى يتطلبها تحسين الإنتاج فى الصناعة ورفع جودته، ويعكس فى ذات الوقت عدم الاهتمام بالتعليم الفنى وتطويره ، وإضافة تخصصات يحتاجها سوق العمل ، خاصة وأن هذا النوع من التعليم يعانى مشكلات متعددة انعكست نتائجها على ضعف مستوى الخريجين وعدم تناسب تخصصاتهم مع احتياجات سوق العمل .

وتتركز أهم العوامل التى أثرت فى تشكيل الوضع التعليمى للعاملين فى شركات الغزل والنسيج فى عدم الرغبة الشخصية فى التعليم وعدم اهتمام

الأسرة بالتعليم ، ثم يأتى بعد ذلك تأثير العوامل الاقتصادية ، وعدم كفاية دخل الأسرة . وكان للسياق الثقافى والاجتماعى أثره على توجهات الأفراد فى المجتمع نحو التعليم والعمل ، حيث يكون اختيار العمل فى كثير من الأحيان أهم من اختيار التعليم خاصة بين فئة الشباب الذين تنتشر بينهم البطالة ، كما أن العمل يمثل بالنسبة للأسر الفقيرة أسلوب حياة ، وذلك كله فى ظل وجود طلب متزايد فى سوق العمل على العمالة غير المتعلمة ، يصاحب استمرار نقص المهارات المطلوبة، وتراجع استجابة قطاع الصناعة عموماً للتطورات التكنولوجية الحديثة والمستمرة .

٢- لم يحصل الغالبية العظمى من العاملين فى مصانع الغزل والنسيج على تدريب قبل الالتحاق بالعمل، وأن من حصل منهم على تدريب قبل الالتحاق بالعمل ، فقد كان أغلبهم يتم تدريبه على مهنة جديدة ، من خلال الشركة التى عملوا بها ، حيث تحصل الشركات على احتياجاتها من العمالة من بين العمالة المتاحة فى سوق العمل من غير المتعلمين أو من خريجى التعليم النظرى ، وتقوم بتدريبهم على العمل المطلوب الالتحاق به . ويجمع أسلوب تدريبهم بين الجوانب النظرية والعملية ، وأن أغلبهم قد استفاد من هذا النوع من التدريب .

وارتفعت نسبة من حصل على تدريب بعد الالتحاق بالعمل بشكل واضح، وكان تدريباً على آلة جديدة ، والتعريف بطبيعة العمل ، أو التدريب على المهنة الجديدة، وذلك من خلال الشركة التى يعملون بها، وكان التدريب متنوعاً بين الأسلوبين النظرى والعملى ، وأنهم قد استفادوا من فرصة التدريب بعد الالتحاق بالعمل ، وهو نوع من التدريب يقوم به الزملاء القدامى ، والمشرفون على العمال ، وأن هناك مشكلات تواجه هذا النوع من التدريب ، مثل عدم قدرة المتدربين على استيعاب التدريب ، أما المدربون

أنفسهم فكانوا غير مؤهلين لهذه المهمة. ومع ذلك هناك رضا عن مستوى التدريب ومناسبته لأداء العمال بين العاملين . ولكن لوحظ من ناحية أخرى أن أكثر من نصف العاملين لا يعرفون استخدام الأمن الصناعى، لأنهم لم يتدربوا عليه ، وإذا كان هناك تدريب قد تلقوه فى هذا الخصوص فكان تدريباً نمطياً، يركز على تعلم الخطوات الأساسية التى تمكن العامل من تعلم المهنة الجديدة ، أو التعامل مع الآلة التى يستخدمها. وأنه لا تتوافر برامج تدريبية متطورة للتدريب على مهارات أخرى .

وهناك تقارب فى الأوضاع التدريبية للعاملين ، سواء قبل الالتحاق بالعمل أو بعد الالتحاق به ، وذلك رغم تنوع واختلاف مستويات تعليمهم . وكذلك هناك تقارب بين الفئات العمرية فيما يتعلق بالتدريب قبل الالتحاق بالعمل ، غير أن هناك اختلافاً فى الوضع التدريبى بعد الالتحاق بالعمل باختلاف الفئات العمرية ، إذ ترتفع نسبة الشباب الذين حصلوا على تدريب من خلال العمل ، الأمر الذى يشير إلى عدم وجود دور مؤثر لأجهزة التدريب فى المجتمع فى مجال إعداد وتأهيل الشباب والداخلين الجدد إلى سوق العمل على المهن التى تحتاجها الصناعة فى مصر .

وليس هناك اختلاف واضح فى الحصول على تدريب قبل الالتحاق بالعمل باختلاف الفئات المهنية بين العاملين فى صناعة الغزل والنسيج . بينما هناك تقارب فى الحصول على تدريب بعد الالتحاق بالعمل رغم تنوع الفئات المهنية ، لأن الشركات تقدم باستمرار أنواعاً مختلفة من التدريب لتنمية مهارات العاملين فى كافة الفئات المهنية . وتساوت أوضاع العاملين التدريبية سواء قبل الالتحاق بالعمل أو بعده رغم اختلاف النوع . وهذا يعنى وجود تقارب فى مستويات التدريب، رغم اختلاف خصائصهم الاجتماعية (السن والتعليم والمهنة والنوع) سواء قبل الالتحاق بالعمل أو بعده .

٣- تسلط النتائج (١) و (٢) الضوء على الأوضاع التعليمية والتدريبية وتكشف عن مستوياتها المختلفة والعوامل التى أسهمت فى تشكيلها ، والتى يستخلص منها بصفة عامة المشكلات التى تواجهها الصناعة فى الحصول على احتياجاتها من العمالة المتعلمة والمتدربة على العمل فى الصناعة ، ويرجع ذلك فى الغالب إلى وجود قصور فى منظومة التعليم الفنى والتدريب على مستوى المجتمع .

٤- لا توجد اختلافات واضحة بين الشركات فيما يتعلق بمدى احتياج العاملين أو عدم احتياجهم إلى تعليم جديد، وربما ظهر هناك احتياج للعاملين إلى تعليم جديد فى الشركات التى أخذت تهتم بأعمال التطوير وتحديث التكنولوجيا، حيث تزايدت رغبة العاملين بها على رفع وتحسين مستوياتهم التعليمية .

وأخذ هؤلاء يتطلعون إلى نوع حديث من التعليم يتناسب وظروف العصر ، حيث تزايدت نسبة من يحتاجون إلى تعليم على الحاسب الآلى (الكمبيوتر) ، ثم نسبة من يحتاجون إلى تعلم لغة أجنبية ، وأيضاً نسبة من يرغبون فى الحصول على تعليم عال ، رغم الاختلاف بين العاملين فى هذه الاحتياجات باختلاف الشركات .

وترتفع نسبة من يحتاجون إلى تعليم جديد بشكل واضح كلما ارتفع المستوى التعليمى، وتتزايد بين فئتى التعليم المتوسط والعالى ، حيث يعملون فى مهن إدارية عليا أو فنية تحتاج إلى تعلم علوم العصر، واللغة الأجنبية . وهذا يعنى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمى ، ازدادت الاحتياجات التعليمية إلى تخصصات تعليمية حديثة وعلوم العصر، وكلما انخفض المستوى التعليمى تواضعت الاحتياجات إلى الحصول على تعليم جديد ، والاكتفاء بتعلم القراءة والكتابة .

وعموماً ترتفع نسبة من يحتاجون إلى تعليم جديد كلما انخفض السن. وبالرغم من عدم وجود اختلافات كبيرة بين العاملين فى نوعية الاحتياجات التعليمية باختلاف الفئات العمرية ، إلا أن هناك شريحة من الشباب فى حاجة إلى استكمال التعليم سواء إلى مرحلة التعليم المتوسط أو التعليم العالى .

ومن ناحية أخرى لوحظ أن الاحتياجات التعليمية تختلف باختلاف المستوى المهنى، فالعاملون فى المستويات الإدارية والإشرافية تتركز احتياجاتهم فى الحاجة إلى تعلم الكمبيوتر واللغة الأجنبية ، والعاملون فى الأعمال الفنية الحاصلون على تعليم متوسط فى حاجة إلى استكمال تعليمهم العالى . وعمال الإنتاج فى حاجة إلى تعلم القراءة والكتابة ، ويتطلع بعضهم إلى الحصول على تعليم فنى متوسط فى مجال العمل .

وتتفوق نسبة الإناث اللاتى يرغبن فى الحصول على تعليم جديد على الذكور. وكل ذلك يؤكد وجود احتياجات لدى جانب كبير من العاملين لرفع وتحسين مستوياتهم التعليمية ، وهذه الاحتياجات تتنوع بتنوع المستوى التعليمى والمهنة والسن ، وكل فئة تحتاج إلى نوع من التعليم يؤدى إلى الارتقاء بمستوى أدائها للعمل .

٥- هناك نسبة كبيرة من العاملين تحتاج إلى تدريب جديد لتحسين مستوى أدائهم للعمل. وتعدد أنواع التدريب التى يحتاجها العاملون بين التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة ، والتدريب على الحاسب الآلى ، وانخفضت الحاجة إلى التدريب القيادى والإدارى . وهناك اختلافات فى احتياجات العاملين إلى تدريب جديد باختلاف الشركات ، فبعضها يظهر فيها أكثر حاجة إلى تدريب جديد على تكنولوجيا الآلات الحديثة ، والحاسب الآلى، خاصة عندما تقوم هذه الشركات بتطوير ورفع كفاءة وجودة منتجها الصناعى، وتصدير منتجاتها إلى الخارج .

وهناك بعض الاختلافات النسبية فى احتياجات العاملين التدريبية ، ظهرت مع اختلاف التخصصات التعليمية والسن والمهنة والنوع . فمع وجود احتياج إلى تدريب جديد لدى العاملين فى كل المستويات التعليمية ، لكن الاحتياج إلى التدريب الجديد يرتفع كلما ارتفع المستوى التعليمى، حيث تتراجع نسبة هذه الحاجة عندما ننتقل من أصحاب المؤهلات العليا، إلى الأميين . وكذلك تزداد الحاجة إلى تدريب جديد كلما انخفض السن ، وتزداد الحاجة إلى التدريب على الآلات والتكنولوجيا الحديثة كلما انخفض السن .

وهناك اختلافات فى احتياجات العاملين إلى تدريب جديد باختلاف المهنة . فالفنيون تزداد الحاجة بينهم إلى تدريب فنى، فى حين تزداد الحاجة إلى التدريب على الحاسب الآلى لدى الإداريين ، وتغلب بين عمال الإنتاج الحاجة إلى التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة . وقد لوحظ التساوى فى الاحتياجات التدريبية رغم اختلاف النوع ، لكن هناك اختلافاً فى نوع هذه الاحتياجات باختلاف العاملين بين الذكور والإناث . إذ اتجه الذكور إلى التعبير عن حاجاتهم إلى التدريب على تكنولوچيا الآلات الحديثة ، واتجهت الإناث إلى التعبير عن حاجاتهن إلى التدريب على الحاسب الآلى .

٦ – تلقى النتائج (٤) و (٥) الضوء على الاحتياجات التعليمية والتدريبية اللازمة لسير العمل والإنجاز، وتكشف عن الاحتياجات الذاتية للتعليم والتدريب وفقاً لنهج التنمية البشرية .

٧ – لم تتوافر برامج لمحو الأمية فى العديد من الشركات ، خاصة الشركات التابعة للقطاع الخاص ، على الرغم من ارتفاع نسبة الأمية بين العاملين فيها . وإذا كان هناك من العاملين فى شركات القطاع العام قد أكد وجود برامج محو الأمية بالشركة، تطبيقاً للقانون ، وأنهم استفادوا منها فى معظمهم ، فى معرفة القراءة والكتابة والحصول على شهادة محو الأمية، ثم

فى التعيين فى الشركة التى يعملون بها، ولكنهم أشاروا إلى عدم وجود أساليب ووسائل لتحفيز العاملين على الانضمام لهذه البرامج والانتظام فيها سواء بالمكافآت والحوافز أو بعقاب غير المنتظمين .

ولا تتيح الشركات أية فرص تعليمية للعاملين إلا فى النادر ، وكذلك لا توفر الشركات خدمات تثقيفية للعاملين بها. وإذا كان هناك بعض الشركات تهتم بتوفير هذه الخدمات فإنها خدمات محدودة ، وتقتصر على الخدمات الترفيهية والرحلات والمصايف ، وعقد بعض الندوات والمحاضرات التثقيفية . يضاف إلى ما سبق ضعف الجهود المجتمعية فى مجال إعداد وتنمية القوى العاملة فى الصناعة ، وما يعكس عدم الاهتمام ، سواء من جانب مؤسسات التعليم أو مؤسسات رجال الأعمال بتنمية وتطوير التعليم الفنى الصناعى ، وإضافة تخصصات تتناسب واحتياجات الصناعة ، وحتى برنامج التعليم المزودج (مبارك / كول) فإن استفادة شباب العاملين منه لاتزال محدودة .

وكذلك لا توجد أية جهود واضحة لبرامج محو الأمية فى المجتمع الأكبر، لدرجة أن غالبية غير المتعلمين من العاملين لم يسبق لهم الحصول على مثل هذه البرامج قبل الالتحاق بالعمل الحالى . وكذلك لا توجد هناك مؤسسات مجتمعية تقدم خدمات تثقيفية للعاملين بالشركات ، ويندر أن تقوم النقابات والمراكز البحثية وصندوق دعم صناعة الغزل والنسيج بمثل هذه الخدمات التثقيفية ، وتنحصر فى الفرص الترفيهية والرحلات والمصايف ، وتتضاءل نسبة الاستفادة من البرامج التثقيفية (ندوات ومحاضرات) والبرامج التعليمية إن وجدت . وهذا يشير إلى أنه على الرغم من تنوع وتعدد الجهات المنوط بها تعليم وتدريب العاملين على مستوى المجتمع، ومؤسساته الحكومية وغير الحكومية إلا أنها لا تعدو أن تكون مجرد هياكل تنظيمية غير مؤثرة ، لا تؤدى الأدوار المتوقعة منها .

٨- تركز الشركات جهودها فى التدريب على تقديم برامج تدريبية للعاملين الجدد، وخاصة فئة عمال الإنتاج ، لا سيما الشركات التى توسعت فى إنشاء خطوط إنتاج جديدة أو إدخال تكنولوجيا حديثة ، مع عدم توافر مصادر متاحة فى المجتمع لتخريج عمالة مؤهلة للعمل فى الصناعة . وقد تقتصر بعض الشركات على تقديم نوع من التدريب النمطى والذى يتم بصفة دورية طبقاً للوائح إدارات التدريب بها . كما تقدم الشركات برامج تدريب نوعية مستمرة بهدف رفع كفاءة العاملين القدامى ، خاصة لأعضاء الإدارة العليا والوسطى وفى أقسام الشئون الإدارية والمالية ، كما تقدم برامج متخصصة للمهندسين والفنيين على أساليب التقنية الحديثة ، خاصة فى الوقت الذى يتم فيه تحديث الآلات بالمصانع . وعادة ما يتولى التدريب العمال الجدد أثناء العمل ، بمعرفة العمال القدامى والمشرفون على العمال . ولا توجد اختلافات واضحة بين الشركات ، فيما يتعلق بتدريب العمال الجدد أثناء العمل ، على يد قدامى العمال والمشرفون ، والذى يتضمن بعض المعلومات النظرية .

وتتم البرامج التدريبية المتخصصة غالباً خارج الشركات ، من خلال شركات أخرى يتوافر لديها خبراء فى التدريب ، ومن خلال التعاون بين الشركات ، أو من خلال إرسال بعثات للخارج لرفع مستوى مهارة الفنيين على استخدام الآلات الحرفية وصيانتها . وإسهام هذه الشركات فى تقديم خدمات تدريب للعاملين من شركات أخرى ، يتوقف على ما يتوافر لديها من آلات ومعدات تستخدم فى التدريب العملى ، الذى ينظم لهؤلاء العاملين فى المصانع الأخرى ، أو لطلبة المدارس والجامعات والمعاهد العليا ، وطلبة التلمذة الصناعية ومشروع مبارك / كول . غير أن هناك مشكلات تواجه جهود التدريب ، يتعلق بعضها بنوعية العاملين الجدد الذين يفتقرون إلى

التأهيل العلمى المناسب وانخفاض مستوى مهاراتهم وعدم قدرتهم على استيعاب التدريب ، ويتعلق الجانب الآخر من مشكلات التدريب بعملية دوران العمل فى الشركات بشكل واضح ، إثر ترك العاملين للعمل واستحداث عمالة جديدة تحتاج إلى تدريب، مما يزيد التكلفة على الشركات .

وإذا كانت هناك نسبة عالية من العاملين بشركات الغزل والنسيج وعينة البحث لم تحصل على أى نوع من أنواع التدريب قبل الالتحاق بالعمل، فربما اعتبرنا ذلك مؤشراً على وجود قصور فى الجهود المجتمعية والمؤسسية فى مجال تدريب القوى العاملة فى الصناعة ، وأنه على الرغم من تعدد الأجهزة والهيئات الحكومية وغير الحكومية المنوط بها تدريب وتأهيل القوى العاملة فى الصناعة ، إلا أنها جميعاً تواجه معوقات على مستوى التجهيزات والمدربين والتمويل ، مما أسهم فى ضعف مستوى أدائها. ورغم إنشاء المجلس الأعلى لتنمية القوى العاملة والتدريب ، والصندوق الاجتماعى للتنمية وهيئات المجتمع المدنى وجمعيات رجال الأعمال ومركز تحديث الصناعة ، إلا أن كل هذه الجهات لم تكن لها أدوار فعلية وملموسة ، لأنه إذا كانت هناك حاجة فى السنوات الأخيرة إلى عمالة متدربة على العمل فى الصناعة، فليس هناك فى المقابل قوى عاملة مؤهلة تدريبياً وتعليمياً تلبى هذه الحاجة. وبالتالى فإن الدور الأساسى فى التدريب تقوم به المؤسسات الصناعية من أجل توفير احتياجاتها من العمالة المدربة على العمل الصناعى ، وهذا الدور يشكل جانباً أساسياً من مسئوليتها الاجتماعية تجاه العاملين لديها.

٩- تلقى النتائج (٧) و (٨) الضوء على الإسهامات الفعلية المؤسسية والمجتمعية فى مجال إعداد وتدريب القوى العاملة ، والتى يتضح منها مؤشرات مهمة تكشف عن أن هناك قصوراً فى منظومة التعليم والتدريب وتأهيل القوة العاملة على مستوى المجتمع .

ثانيا : الدلالات النظرية للنتائج

كان البحث قد استعان بمجموعة من التصورات تشكل إطاره النظرى ، تمثلت في مفهومات التنمية البشرية ، وتنمية الموارد البشرية ، وتنمية رأس المال البشرى ، والتمكين ورأس المال الاجتماعى وكذلك المسئولية الاجتماعية ، وذلك فى توجيه البحث الميدانى، وعمليات جمع البيانات وتحليلها، ونتوقف هنا بهدف توظيف هذه المجموعة من التصورات فى البحث عن معان ومغزى ودلالات للنتائج العامة للبحث ، أو ربطها بالمقدمات ، وتقديم التفسيرات المناسبة، والاجتهاد فى ذات الوقت فى طرح مجموعة من التساؤلات أو الموضوعات والقضايا الجديرة بالبحث فى المستقبل .

١- فإذا كانت النتائج التى تلقى الضوء على الأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج، تشير إلى الانخفاض الواضح فى المستوى التعليمى وأنه لا يتعدى مستوى التعليم الابتدائى أو القراءة والكتابة أو معاناة الأمية ، وتراجع نسبة الحاصلين على مؤهلات عليا بشكل ملحوظ ، أضف إلى ذلك عدم حصول الأغلبية من العاملين على تدريب قبل الالتحاق بالعمل ، وأن التدريب الذى حصلوا عليه بعد الالتحاق بالعمل يعد تدريبا نمطيا، ويواجه مشكلات عدم قدرة المتدربين على استيعاب التدريب ، وقيام مدربين غير مؤهلين بهذه المهمة . فإن هذه الأوضاع يمكن تفسيرها فى ضوء مفهوم رأس المال البشرى ، وأن العاملين لا يمتلكون رأس مال يتشكل من مجموعة معارف ومهارات لازمة للعمل ، ويفتقرون إلى القدرة على الاستثمار فى قدراتهم وبناء أنفسهم ، وأن ما أنفق على التعليم لا يشكل استثمارا . يضاف إلى ذلك ما لوحظ من عجز نسبى فى العمالة الفنية والإنتاجية فى معظم الشركات ، وكذلك لوحظ أن هناك أكثر من نصف العاملين لا يعرفون استخدام أساليب الأمن الصناعى ، وقد غلب على

تدريبهم الطابع النمطى ، الذى يركز على تعلم الخطوات الأساسية لأداء العمل .

٢ – ويمكن تفسير ذلك فى ضوء مفهوم تنمية الموارد البشرية ، باعتبارها أحد مقومات التنمية الاقتصادية ، والتى تنحصر فى الموارد البشرية والموارد الطبيعية ، ووسائل الإنتاج والمنتجات والاتصالات والتنظيم ، وكيف أن برامج التصنيع والخطط الاقتصادية تتطلب أن يتوافق معها نظام التعليم وتخريج أنماط من الكوادر البشرية المعدة إعداداً ثقافياً واجتماعياً وتتلاءم مع سوق العمل المحلى، وتشمل عملية تنمية الموارد البشرية تنمية للمهارات والقدرات اللازمة لتعزيز النمو الاقتصادى وإنتاجية العمل والكفاءة ، وتشمل أيضاً نطاقاً أوسع من العناصر الاجتماعية والثقافية كالخصائص الفكرية الضرورية للمواطنين والانفتاح الفكرى ، الذى يمكن الفرد من أن يعيش حياة أفضل ويتحقق له المزيد من الرخاء الاجتماعى[٣] . وربما كان عدم الاهتمام بالتعليم الفنى وتطويره ، وإضافة تخصصات تحتاجها أسواق العمل ، وكذلك بطء التعامل مع المشكلات المتعددة التى يعانيها هذا النوع من التعليم ، والتى انعكست على ضعف مستواهم وعدم تناسب تخصصاتهم مع سوق العمل ، واحتياجهم إلى التدريب على مهارات جديدة ، كافياً لتوضيح التراجع فى عمليات تنمية الموارد البشرية ، وهذا ما يؤكده أيضاً الأثر الذى تركه السياق الثقافى والاجتماعى على توجهات الأفراد فى المجتمع نحو التعليم والعمل ، وأن تكون اختياراتهم للعمل أهم من اختيار التعليم ، الأمر الذى يوضح كيف أن الجهود المبذولة فى مجال تنمية الموارد البشرية ، لم تتسع لتشمل هذه العناصر الاجتماعية والثقافية وتمكين المواطنين من العيش حياة أفضل .

٣- إن مصطلح التمكين الذى اكتسب رصيداً هائلاً فى خطاب التنمية ، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمليات التى تمكن الناس من ممارسة أدوارهم، وتحقيق ذواتهم ، ذلك المفهوم وجد له صلة ببعض الأهداف التنموية للألفية والذى يعتبر عمليات تأكيد الذات ، ودفع الناس إلى الأماكن والمواقف والمجالات التى تمنحهم الفرص من النمو واكتشاف وتنمية قدراتهم الخاصة ، وقد أصبح أداة استراتيجية فى تنفيذ برامج رفع مستويات التنمية (٤).

٤ - ويمكن تفسير مجموعة النتائج العامة ذات الصلة بالاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج ، فى ضوء مفهوم التمكين هذا . فقد أظهرت النتائج أن هناك احتياجاً لدى العاملين إلى تعليم جيد وخاصة فى الشركات التى أخذت تهتم بأعمال التطوير وتحديث التكنولوجيا، حيث تزايدت رغبة العاملين بها فى رفع وتحسين مستوياتهم التعليمية ، وكانوا يتطلعون إلى نوع حديث من التعليم يتناسب مع ظروف العصر ، وتزايدت نسبة من يحتاجون إلى تعليم على الحاسب الآلى (الكمبيوتر) ، وكذلك نسبة من يحتاجون إلى تعلم لغة أجنبية . وعموماً تأكدت احتياجات جانب كبير من العاملين إلى رفع مستوياتهم التعليمية ، سواء من حيث التغلب على الأمية ، أو تحسين مستواهم التعليمى والارتقاء به إلى مستويات أعلى، حتى يتمكنوا من الارتقاء بمستويات أدائهم فى العمل . أضف إلى ذلك احتياج نسبة كبيرة من العاملين إلى تدريب جديد لتحسين مستوى هذا الأداء ، خاصة التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة، والتدريب على الحاسب الآلى ، وقد تنوعت هذه الاحتياجات ، فالفنيون تزداد الحاجة بينهم إلى تدريب فنى ، فى حين تزداد الحاجة إلى التدريب على الحاسب الآلى لدى الإداريين ، ويغلب بين عمال الإنتاج الحاجة إلى التدريب على تكنولوجيات الآلات الحديثة ، ولا شك أن كل هذه الاحتياجات تمنح العاملين

فرصاً لاكتشاف وتنمية قدراتهم ، ومن ثم تأكيد ذاتهم ، وتمكنهم من ممارسة أدوارهم ، الأمر الذى يدل بشكل واضح على ضرورة توافر جهود المؤسسات المجتمعية (الحكومة/ القطاع الخاص/ والمجتمع المدنى) التى تستطيع أن تسهم فى مواجهة مثل هذه الاحتياجات ، ودعم عملية التمكين المعرفى للعاملين فى شركات الغزل والنسيج ، على نحو ينعكس بالتالى على رفع مستويات التنمية فى مصر.

٥- وقد أوضحت النتائج التى كشفت عن الإسهامات الفعلية المؤسسية والمجتمعية فى مجال إعداد القوى العاملة وتنمية الموارد البشرية سواء عن طريق التعليم أو التدريب أو إعادة التأهيل ، أنه لم تتوافر فى عديد من الشركات أية برامج لمحو الأمية ، رغم ارتفاع نسبة الأمية بين العاملين فيها، وإذا كانت هناك جهود فى بعضها، فإنه ليست هناك أساليب ووسائل لتحفيز العاملين على الانضمام لهذه البرامج. كما أن الشركات لا تتيح أية فرص تعليمية للعاملين بها إلا فيما ندر، وكذلك لا توفر الشركات خدمات تثقيفية للعاملين بها، وربما وجدنا خدمات محدودة تقتصر على الخدمات الترفيهية والرحلات والمصايف ، وعقد بعض الندوات والمحاضرات التثقيفية فى النادر. أضف إلى ذلك ضعف الجهود المجتمعية فى مجال إعداد وتنمية القوى العاملة فى الصناعة . إذ يندر أن ننظم برامج لمحو الأمية ، وأنه لم يسبق لغالبية غير المتعلمين من العاملين الحصول على برامج محو أمية قبل التحاقهم بالعمل . ولا توجد مؤسسات مجتمعية تقدم خدمات تثقيفية للعاملين بالشركات ، ويندر أن تقوم النقابات والمراكز البحثية وصندوق دعم صناعة الغزل والنسيج بمثل هذه الخدمات التثقيفية ، وينحصر فى بعض الفرص التثقيفية والبرامج التعليمية. وأن الشركات تركز جهودها التدريبية على تقديم برامج للعاملين الجدد من فئة عمال الإنتاج ، وقد تقوم بعض

الشـركـات بتـقـديم نوع من التـدريب النمطى ، يتـولاه فى الـعـادة العـمـال القـدامى . ونسـتطيع تفسـيـر هذه النتـائج فى ضـوء مـفـهـوم المسـئوليـة الاجتمـاعـيـة بمعنى تقسيم واجبات التنمـيـة البشرية بين قطاعـات المجتمع المختلفة، وتأكيد مبدأ الشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدنى فى إنجاز أهداف التنمية ، بعد أن كان الأمر قاصراً على الجهود الحكومية فقط . لأن مـفـهـوم المسـئولية الاجـتـمـاعـيـة يقـوم على ضـرورة قـيـام صـاحب المشروع بجهد إيجابى فى معالجة المشاكل الاجتماعية المحيطة به ، أو عدم التسبب فى تفاقهما وتعقيدها . وأن المسئولية الاجتماعية تنطوى على أنشطة أسـاسـيـة وتشـمل أهدافـاً اجتـمـاعـيـة، تتـمـثل فى الالتزام بالعـمل على رفـاهـة المجتمع وتنمية الموارد البشرية(٥).

فـمـع تنوع وتعـدد الجـهـات المنوط بهـا تعليم وتدريب العـاملين على مستوى المجتمع ومؤسساته الحكومية وغير الحكومية، إلا أنها لا تعدو أن تكون مـجـرد هـيـاكل تنظيـمـيـة غـيـر مؤثرة ولا تؤدى الأدوار المتوقعـة منهـا، ولا تتـحـمل مسئولياتها الاجتماعية فـى سـبيل إنجـاز أهـداف التنـمـيـة ، ولذلك كـان ضـعـف الجـهـود المجـتـمـعـيـة فى مـجـال إعداد وتدريب القـوى العاملة فى الصناعـة، وعدم تحمل مـسـئـولية تنمية وتطوير التعليم الفنى الصناعى ، أو إضـافـة تـخـصـصـات جـديدة تتـنـاسـب واحـتـيـاجـات الصـنـاعـة والتـوسـع فى برامـج التـعـليم المزدوج (مبـارك/كول) ، وتراجع الاستـفـادة منه بين الشـبـاب ، وتزايد مشكلات التدريب ، يلقى بالمسئولية على هذه الجـهـات، لكى تقوم بأدوار فعلية وملموسة ، مـن أجل توفير قوى عاملة مؤهلة تعليمياً وتدريبياً لتلبى الاحتياجات المتزايدة إلى مثل هذا النوع من العمالة فى الصناعة .

وإذا كانت النتائج تكشف عن بعض مظاهر للتعاون بين الشركات ، فى تنظيم برامج تدريبية متخصصة ، حيث يقوم بعضها استناداً إلى ما يتوافر لديها

من خبراء فى التدريب ، وآلات ومعدات حديثة ، بتنظيم دورات لتدريب العاملين من مصانع أخرى، وكذلك طلبة المدارس الصناعية والجامعات والمعاهد العليا، وطلاب التلمذة الصناعية ومشروع (مبارك / كول) . وقد نستعين هنا بمفهوم رأس المال الاجتماعى ، بمعنى العمل على تبادل الخبرات والمعلومات والإمكانات بين مؤسسات المجتمع ، بما ينعكس بالخير العام على الجميع .لأن هناك شواهد توضح أن نوعية وكمية وتنوع الشبكات الاجتماعية والترابط بين قطاعات المجتمع (حكومة/ قطاع خاص/ مجتمع مدنى) ترتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً بالمشاركة المتزايدة فى سوق العمل ، وتحسن من نوعية مخرجات الاستخدام كالأجر الأعلى والترقية فى المهنة . وأن الشركات عندما تتحد فى شبكات تجديد أو ابتكار، تسمح بتقاسم المعرفة حول التكنولوجيا والأسواق العالمية، بهدف زيادة الأرباح والإنتاجية والمشاركة فى السوق[٦] . فالمضامين التى ينطوى عليها مفهوم رأس المال الاجتماعى يمكن أن تساعد على فهم كيف أن مواجهة المشكلات التى تعوق جهود التدريب فى مجال القوى العاملة فى الصناعة ، والتى تنعكس على مستويات التجهيزات والمدربين والتمويل ، وتضعف من مستوى أدائها تتوقف على دعم وتعزيز التعاون بين هذه الأجهزة والهيئات الحكومية وغير الحكومية ، مثل المجلس الأعلى لتنمية القوى العاملة والتدريب ، والصندوق الاجتماعى للتنمية ، وهيئات المجتمع المدنى وجمعيات رجال الأعمال ، ومركز تحديث الصناعة ، حتى تتمكن من زيادة فعاليتها، وتحمل مسئولياتها الاجتماعية فى هذا الصدد والحرص على تقوية عناصر رأس المال الاجتماعى من خلالها.

ثالثا : الدلالات التطبيقية للنتائج

وربما ساعدنا إعادة النظر فى النتائج العامة المشار إليها سابقاً، على بلورة مجموعة من الموضوعات التى قد تتطلب الاهتمام من جانب الباحثين فى المستقبل فى ضوء قضايا التعليم المستمر والتعليم مدى الحياة التى تمثل قضايا رئيسة فى عصر المعرفة ، وكذلك بلورة عدد من المقترحات والتوصيات القابلة للتطبيق فى الواقع ، والتى ربما أسهمت فى توسيع دائرة النظر أمام صناع ومتخذى القرار، ووضوح الطريق أمامهم نحو إصلاح والتغلب على مشكلات صناعة الغزل والنسيج فى مصر .

١- هناك عدة قضايا وموضوعات تحتاج إلى اهتمام الباحثين ووضعها فى إطار أجندة بحوثهم فى المستقبل مثل :

أ- المسئولية الاجتماعية للشركات وتنمية الموارد البشرية فى الصناعة .

ب - التعليم الفنى وتشكيل رأس مال بشرى فى قطاع الصناعة .

جـ- النقابات العمالية وتمكين القوى العاملة فى الصناعة معرفيا وثقافيا واجتماعيا وسياسيا .

د- الشراكة بين القطاع الخاص والحكومة والمجتمع المدنى فى مواجهة بين مشكلات التدريب فى الصناعة .

هـ - تفعيل المعونات والقروض الدولية والوفاء بالاحتياجات التدريبية والتعليمية للقوى العاملة فى الصناعة .

٢- وكذلك هناك مجموعة مقترحات وتوصيات يمكن أن تسهم المؤسسات والأجهزة الحكومية والشركات، والمجتمع المدنى ، والنقابات ، وحتى العمالة الصناعية فى تنفيذها:

أ- هناك ضرورة بأن تعمل وزارات التعليم على إعادة هيكلة التخصصات العلمية على مستويات التعليم المختلفة والمعاهد العليا وكليات التعليم

التقنى والفنى لتستجيب إلى التغيرات فى سوق العمل ، وأن تعمل المؤسسات الحكومية المختلفة على زيادة البرامج التطبيقية ، وتطوير وسائل وطرق ومحتويات التعليم ، والعمل على مرونة نظم التدريب لتستجيب مع احتياجات سوق العمل ، وخاصة من خلال التدريب التحويلى الذى يساعد على إعادة تأهيل بعض أفراد القوى العاملة لمهن جديدة أو مختلفة عن تخصصاتهم العلمية ، ويتطلب ذلك زيادة اللامركزية ، وتكثيف جهود التدريب وتنمية الموارد البشرية(٧) .

ب - يمكن للقطاع الخاص تنظيم برامج خاصة للشباب تهدف إلى تسهيل الدخول إلى سوق العمل ، كما تهدف إلى زيادة فرص انضمام مجموعات مختلفة منهم إلى التدريب المهنى أو إكماله ، وتحقيق اندماجهم فى القوى العاملة ، وقد تتنوع هذه البرامج ، وتضم برامج التحضير المهنى (الانضمام والاندماج إلى برامج التدريب) ودعم التدريب المهنى (بين المعرضين للتسرب من التدريب المهنى) ، وقد تنظم برامج تتعاون فيها مراكز التدريب المشتركة بين الشركات تساعد الشباب الذين أكملوا تدريبهم على تقديم فترات تدريبية تطبيقية قصيرة، لتعريفهم بمتطلبات العمل وظروفه وضغوطه ، وتلقى الدعم المالى على تدريبهم التطبيقى، ثم مساعدتهم على تأمين عمل منتظم(٨) .

جـ - التوسع فى برامج التدريب المهنى ليس بهدف التزويد بخبرات فنية ومهارات مرتبطة بالعمل فى الشركات وبين العمال ، فقط ، وإنما لضرورة هذه البرامج فى توفير فرصة لخلق روابط جديدة بين الجماعات الاجتماعية المتباينة والمدارس وأصحاب العمل والعمال ، بعيداً عن الإجراءات البيروقراطية مما قد يسهم فى الجمع بين الشركات (القطاع الخاص) والمؤسسات التعليمية (الحكومة) والروابط الاجتماعية (المجتمع

المدنى) . فى شراكة محلية جديدة، تنعكس آثارها الإيجابية على تراكم رأس المال الاجتماعى والنمو الاقتصادى وفرص العمل .

د- هناك فرصة شراكة فى إعداد برامج تركز على تعليم وتدريب الشباب على اكتساب المهارات الأساسية واللازمة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، وتوفير فرص التعليم عن طريق المنح الدراسية ، أو تسهيل الاقتراض، أو توفير التمويل الجزئى للالتحاق بالبرامج التعليمية والتدريبية وتوفير استخدامهم للإنترنت[٩] . باعتبارها خبرات ضرورية لتنمية القوى العاملة فى الصناعة لمواجهة المتطلبات المتجددة فى مجالات الإنتاج والتصدير، وهذه الفرص تعد وقفاً على الإسهامات التى يمكن أن تتحمل مسئولياتها وتقدمها قطاعات المجتمع المختلفة (حكومة/ قطاع خاص/ مجتمع مدنى) .

المراجع

١- راجع نتائج الدراسة الميدانية فى الفصلين الثالث والرابع .

٢- جلبى ، على عبد الرازق ، علم الاجتماع الصناعى ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، الطبعة الرابعة ، ٢٠٠٧، ص ص ٣٦٢ - ٣٦٣ .

٣- المرجع السابق ، ص ص ٢٦٣-٢٦٤ .

٤- Andrea, Cornwall, Macking Spaces, Charging Places Situating Participation in Development. In: IDS Working Paper. No. 17, Oct. 2002, pp. 2 - 3.

٥- خميس ، هانى عبده ، الشركات متعددة الجنسيات بين حقوق المواطنة والمسئولية الاجتماعية ، المؤتمر السنوى الحادى عشر ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، المسئولية الاجتماعية والمواطنة ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ٢٠٠٩، ص ٢٠ .

٦- The World Bank, Social Capital Workshop, Report of Findings, 19 June 2003, p. 6.

٧ - البيلاوى ، حازم ، سوق العمل ومشاكل البطالة فى البلدان العربية ، (تحرير) صندوق النقد العربى والصندوق العربى للإنماء الاقتصادى والاجتماعى ، دولة الإمارات العربية ، أبو ظبى ، ٢٠٠٢، ص ص ١٠٨ - ١١١ .

٨- عوض ، أزيتابرار ، تعزيز استخدام الشباب ، مراجعة التجارب الدولية ، المكتب الإقليمى للدول العربية ، بيروت .

٩ - يوسف ، محسن ، وسراج الدين ، إسماعيل ،العمالة والتنمية وعمالة الشباب ، الإسكندرية ، مكتبة الإسكندرية ، ٢٠٠٤، ص ١٨٦ .

مراجع البحث

المراجع باللغة العربية

أحمد ، مها حافظ ، تخطيط القوى العاملة فى ظل المتغيرات البيئية ، دراسة ميدانية ، رسالة زمالة فى العلوم الإدارية ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، والمعهد القومى للإدارة العليا، ١٩٩٧ .

الببلاوى ، حازم ، سوق العمل ومشاكل البطالة فى البلدان العربية ، (تحرير) صندوق النقد العربى والصندوق العربى للإنماء الاقتصادى والاجتماعى ، دولة الإمارات العربية ، أبو ظبى ، ٢٠٠٢ .

البرنامج الإنمائى للأمم المتحدة ومعهد التخطيط القومى بمصر ، تقرير التنمية البشرية لمصر ، القاهرة ٢٠٠٨.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائى ، تقارير التنمية البشرية فى العالم لعدة سنوات ابتداء من سنة ١٩٩٠ .

التقى ، عمرو محمد ، الكفاءة الاقتصادية فى الصناعات التحويلية فى الاقتصاد المصرى مع التركيز على قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة ، رسالة دكتوراه ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٤ .

جابر، سامية محمد ، خريجو مراكز التدريب المهنى فى مصر ، فى مؤتمر تقويم مراكز التدريب المهنى فى مصر ، قسم الاجتماع ، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية ، ١٩٨١ .

جبريل ، فايز عيسى ، قياس فعالية البرامج التدريبية ، فى مؤتمر تقويم مراكز التدريب المهنى فى مصر ، قسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٨١ .

جلبى ، على عبد الرازق ، علم الاجتماع الصناعى ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٧ .

الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت (إجمالى الجمهورية) مايو سنة ٢٠٠٨ ، والبيانات طبقا لأقسام النشاط الاقتصادى والحالة التعليمية للمصريين ١٠ سنوات فأكثر .

الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، النتائج النهائية للتعداد الاقتصادى (إجمالى الجمهورية) ، ٢٠٠٢ .

حداد ، وادى ، د ، عولمة الاقتصاد وتكوين المهارات وأثرها على التعليم ، مجلة مستقبليات (مجلة التربية المقارنة) المجلد ٢٧، العدد ١٠١ ، جنيف ، ١ مارس ١٩٩٧ .

حسن ، راوية ، مدخل استراتيجى لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ،الإسكندرية ، الدار الجامعية ، ٢٠٠٥ .

حسين ، عبد الفتاح دياب ، دور التدريب فى تطوير العمل الإدارى ، سلسلة مطبوعات المجموعة الاستشارية العربية ، القاهرة ، ١٩٩٥ .

الحفناوى ، جيهان محمد ، الخصخصة وتأثيرها على إصلاح الخلل الموجود فى هيكل العمالة فى قطاع الأعمال العام (دراسة حالة لشركات كابو والاسكندرية واسكو) ، رسالة ماجستير، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، ١٩٩٧ .

خميس ، هانى عبده ، الشركات متعددة الجنسيات بين حقوق المواطنة والمسئولية الاجتماعية ، المؤتمر السنوى الحادى عشر ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، المسئولية الاجتماعية والمواطنة ، القاهرة ، ٢٠٠٩ .

دونا أو تشيلد ، وآخرون ، ترجمة محمد نبيل نوفل ، إعداد التلاميذ للقرن الحادى والعشرين ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ؛

شو ، إى ،، ك . التعليم الفنى فى الحوار الأوربى العربى ، مجلة مستقبليات (مجلة التربية المقارنة) المجلد ٣٣ ، العدد ١٢٨ ، جنيف ، ديسمبر ٢٠٠٣ .

صميدة ، شحاتة ، معوقات صناعة الغزل والنسيج فى مصر ، ورقة خلفية للبحث (غير منشورة) .

صندوق دعم صناعة الغزل والمنسوجات ، القطاع التجارى للبحوث والعلاقات الخارجية (نشرة ربع سنوية) ، القاهرة ، الربع الثانى ، ديسمبر ٢٠٠٥ .

عبد الله ، منال ، معوقات التدريب فى نظام التلمذة الصناعية ، دراسة استطلاعية ، معهد العلوم الاجتماعية ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٨٣ .

عبد الرحمن ، عبدالله محمد ، سوسيولوچيا التعليم الجامعى ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩١ .

عبد الغنى ، نجاة . سياسات الإصلاح الاقتصادى ومشكلة البطالة فى مصر، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٠١ .

عبد القوى ، عفاف ، الاحتياجات التعليمية والتدريبية للشباب العاملين فى الصناعة ، المؤتمر السنوى الثامن للمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية (قضايا الشباب فى مطلع القرن الحادى والعشرين) ، القاهرة ، ٢٠٠٦ .

عبد القوى ، عفاف ، المسئولية الاجتماعية للمؤسسات الصناعية فى التدريب ، دراسة ميدانية ، المؤتمر السنوى الحادى عشر للمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ،المسئولية الاجتماعية والمواطنة ، القاهرة ، مايو ٢٠٠٩ .

عبد المقصود ، سيد محمد ، قصور التشغيل (البطالة) وعلاقتها بجودة التعليم (فى) بناء وتنمية القدرات البشرية المصرية : القضايا والمعوقات الحاكمة ، تحرير مصطفى أحمد مصطفى وآخرون ، معهد التخطيط القومى ، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية ، القاهرة ، يولية ٢٠٠٢ .

عوض ، أزيتابرار ، تعزيز استخدام الشباب ، مراجعة التجارب الدولية – المكتب الإقليمى للدول العربية ، بيروت .

عيسى ، محمد عبد الشفيع ، دور التعليم التكنولوجى والتدريب الصناعى التخصصى فى تطور الصناعة المصرية (الواقع الراهن وآفاق مستقبلية) المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، القاهرة ، معهد التخطيط القومى ، المجلد العاشر ، العدد الثانى ، ديسمبر ٢٠٠٢ .

كلوديو ، كاسترو ، د ، م ، " التدريب المهنى ، والفنى ، وتصحيح المسار" ، مجلة مستقبليات (مجلة التربية المقارنة) ، المجلد ٢٩ ، جنيف ، مارس ١٩٩٩ .

مارى أل . برود ، جون دبليو نيوستروم ، تحويل التدريب ، استراتيجيات نقل أثر التدريب إلى حيز التطبيق ، ترجمة: عبد الفتاح السيد النعمانى ، مركز الخبرات المهنية للإدارة، السعودية ، ١٩٩٥ .

المجالس القومية المتخصصة ، تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا ، الدورة الحادية والثلاثون ، القاهرة ، ٢٠٠٣/٢٠٠٤ .

المجالس القومية المتخصصة ، المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا ، دور التعليم فى رفع الكفاية الإنتاجية : دراسة ميدانية على قطاع الصناعة ، ١٩٨١ .

المجالس القومية المتخصصة ، المجلس القومى للإنتاج والشئون الاقتصادية ، سياسات التحديث فى مجالات العمل الوطنى ، الدورة السادسة والعشرون ، القاهرة ، ١٩٩٩–٢٠٠٠.

مجلس الوزراء ، الخطة الخمسية السادسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، (٢٠٠٧/٢٠٠٨ – ٢٠١١/٢٠١٢) ، وخطة عامها الأول (٢٠٠٧/٢٠٠٨) ، القاهرة ، ٢٠٠٨ .

مجلس الوزراء ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ، كتاب وصف مصر بالمعلومات ، الجزء الأول ، القاهرة ٢٠٠٧ .

محروس ، محمد الأصمعى ، علاقة التعليم والتدريب والخبرة المهنية بمستوى إنتاجية القوى البشرية العاملة بشركة مصر للألومنيوم ، فى مؤتمر قضية الإنتاج فى مصر، نادى أعضاء هيئة التدريس، جامعة أسيوط ، ١٩٩٢ .

محمد، إبراهيم حسن ، تكنولوجيا التعليم والتدريب ، حقوق الطبع محفوظة للمؤلف ، ١٩٩٣ .

معهد التخطيط القومى ، تقرير التنمية البشرية عن مصر١٩٩٨/١٩٩٩ .

معهد التخطيط القومى ، الآفاق المستقبلية فى صناعة الغزل والنسيج فى مصر (سلسلة قضايا) ، نوفمبر ١٩٨٥ .

ناصف ، عبد الفتاح ، مفهوم التنمية البشرية وقياسها ، في دائرة حوار حول التنمية البشرية ، تحرير عبد الفتاح ناصف ، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، المجلد الثالث ، العدد الأول ، القاهرة ، معهد التخطيط القومى ، يونية ١٩٩٥ .

وديع ، محمد عدنان ، تنمية الموارد البشرية ، مسح العلاقات والمؤشرات (فى) مسح التطورات فى مؤشرات التنمية ونظرياتها ، تحرير محمد عدنان وآخرون ، المعهد العربى للتخطيط بالكويت ، ١٩٩٧ .

وزارة الصناعة والثروة المعدنية ، مشروع تطوير التدريب المهنى لرفع الكفاية الإنتاجية فى الصناعة : نتائج الدراسة الخاصة بأجهزة التدريب المهنى فى شركات الإسكندرية والوجه البحرى ، ١٩٨٢ .

ولسون ، ديفيد ، إصلاح التعليم الفنى والمهنى والتدريب فى عالم العمل المتغير ، مجلة مستقبليات ، مجلة التربية المقارنة ، المجلد ٣١ ، العدد ١١٧ ، جنيف ، ديسمبر ٢٠٠٣ ،

يوسف ، محسن ، وسراج الدين ، إسماعيل ، العمالة والتنمية وعمالة الشباب ، الإسكندرية ، مكتبة الإسكندرية ، ٢٠٠٤ .

المراجع باللغة الإنجليزية

Andrea, Cornwall, Making Spaces, Charging Places Situating Participation in Development, In: IDS Working Paper. No. 17, Oct. 2002.

Bartram, Timothy, Small Firms, Big Ideals: The Adoption of Human Resource Management in Australian Small Firms, Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol. 43. No. 1, 2005.

Bills, David, B., The Sociology of Education and Work, Molden, Blakwell Pub., 2004.

Blanchard, N., and Thacker, J., Effective Training, Systems, Stratgies and Practices, Third edition, New Jersey, Pearson Prentice Hall, 2007.

Chew, K., H., Irene, Frank M. Horwitz, Human Resource Management Strategies in Practice: Case-Study Findings in Multinational Firms, Asia Pacific Journal of Human Resource, Vol. 42, No. 1.

Fagerlind,.J., and Saha, L., Education and National Development, Oxford, Pergamon Press, 1989.

Jones, Janice, Training and Development, and Busincess Growth: A Study of Australian Manufacturing Small-Medium Sized Enterprises, Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol. 42, No. 1, 2004.

Mullins, J., Laurie, Essentials of Organisational Behaviour, Harlow, England, Pearson Education Limited, 2008.

Riggio , E., Ronald, Introduction to Industrial Organizational Psychology, New Jersey, Pearson Education Inc., 2009 .

Rouna, E., A., Wendy, The Foundational Impact of the Training within Industry Project on the Human Resource Development Profession, Advances in Developing Human Resources Vol. 3, 2001.

Singh, Kuldeep, Impact of HR Practices on Precived Firm Proformance in India, Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol . 42, No. 3, 2004.

The Social Science Encyclopedia, Edited by Kuper, A., and Kuper J., 2 nd edition, London and New York, Routledge, 1996.

Waight, L. , Cincuelo, Exploring Connections Between Human Resourses, Developing Human Resources, Vol. 7, No. 2, 2004.

The World Bank, Social Capital Workshop, Report of Findings,19 June 2003.

ملاحـق البحث

ملحق (١) : جداول الفصل الثالث

ملحق (٢) : جداول الفصل الرابع

ملحق (٣) : اسـتـمـارة العـاملين

ملحق (٤): دليل دراسـة الشـركـة

ملحق رقم (١)

جداول الفصل الثالث

جدول رقم (١)
المستوى التعليمي والسن

السن	١٦-		٢١-		٢٦-		٣١-		٣٦-		٤١-		٤٦-		٥١-		٥٦-		٦١فأكثر		الإجمالي	
المستوى التعليمي	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
أمي	٤	٤ر٩	٧	٥ر٠	٦	٤ر٨	٥	٤ر٧	٧	٥ر٤	١٤	١١ر١	١١	٨ر٢	٦	٤ر٣	٢	١٢ر٥	–	–	٦٢	٦ر٢
يقرأ ويكتب	٤	٤ر٩	٦	٤ر٣	٧	٥ر٦	٩	٨ر٥	١٧	١٣ر١	١٩	١٥ر١	٣٣	٢٤ر٦	٢٥	١٧ر٩	٥	٣١ر٣	١	٢٠ر٠	١٢٦	١٢ر٦
ابتدائي	١٣	١٦ر٠	١٠	٧ر٢	١٥	١٢ر١	١٦	١٥ر١	٢٤	١٨ر٥	٢٨	٣٠ر٢	٣٠	٢٢ر٤	٣٨	٢٧ر١	٤	٢٥ر٠	١	٢٠ر٠	١٨٩	١٨ر٩
إعدادي	١٣	١٦ر٠	١٤	١٠ر١	٢٠	١٦ر١	١٦	١٥ر١	٢٦	٢٠ر٠	٢٢	١٧ر٥	١٣	٩ر٧	١٧	١٢ر١	٢	١٢ر٥	–	–	١٤٣	١٤ر٣
تعليم متوسط	٤٤	٥٤ر٣	٧٧	٥٥ر٤	٥١	٤١ر١	٤٥	٤٢ر٥	٣٧	٢٨ر٥	٢٩	٢٣ر٠	٣٤	٢٥ر٤	٤٠	٢٨ر٦	٣	١٨ر٨	١	٢٠ر٠	٣٦١	٣٦ر١
تعليم فوق المتوسط	٢	٢ر٥	١٤	١٠ر١	٥	٤ر٠	٨	٧ر٥	١١	٨ر٥	–	–	٣	٢ر٢	٣	٢ر١	–	–	–	–	٤٦	٤ر٦
تعليم عالي	١	١ر٢	١١	٧ر٩	٢٠	١٦ر١	٧	٦ر٦	٨	٦ر٢	٤	٣ر٢	١٠	٧ر٥	١١	٧ر٩	–	–	٢	٤٠ر٠	٧٤	٧ر٤
الإجمالي	٨١	١٠٠	١٣٩	١٠٠	١٢٤	١٠٠	١٠٦	١٠٠	١٣٠	١٠٠	١٢٦	١٠٠	١٣٤	١٠٠	١٤٠	١٠٠	١٦	١٠٠	٥	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٢)
التخصص التعليمى والسن

نوع التعليم / السن	١٦– ك	١٦– ٪	٢١– ك	٢١– ٪	٢٦– ك	٢٦– ٪	٣١– ك	٣١– ٪	٣٦– ك	٣٦– ٪	٤١– ك	٤١– ٪	٤٦– ك	٤٦– ٪	٥١– ك	٥١– ٪	٥٦– ك	٥٦– ٪	٦١فأكثر ك	٦١فأكثر ٪	الإجمالى ك	الإجمالى ٪
غزل ونسيج	٣	٠ر٥	٣	٢ر٦	٤	٤ر٢	٧	٩ر٢	٧	٨ر٥	٤	٧ر٣	٥	٨ر٣	١٥	٢١ر١	٢	٤٠ر٠	١	٣٣ر٣	٥١	٨ر٢
تجارة	٢٩	٤٨ر٣	٤٩	٤٢ر٢	٣٥	٣٦ر٥	٢٣	٣٠ر٣	٢٥	٣٠ر٥	١٨	٣٢ر٧	٣٠	٥٠ر٠	١٨	٢٥ر٤	–	–	١	٣٣ر٣	٢٢٨	٣٦ر٥
آداب	–	–	٣	٢ر٦	٢	٢ر١	–	–	١	١ر٢	١	١ر٨	–	–	١	١ر٤	–	–	–	–	٨	١ر٣
حقوق	–	–	–	–	٣	٣ر١	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	٣	٥ر
زراعة	١	١ر٧	٣	٢ر٦	٤	٤ر٢	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	١	٣٣ر٣	٩	١ر٤
ميكانيكا	–	–	١	٩ر	٤	٤ر٢	٢	٢ر٦	٣	٣ر٧	١	١ر٨	٢	٣ر٣	٤	٥ر٦	–	–	–	–	١٧	٢ر٧
علوم	–	–	٢	١ر٧	١	١ر٠	١	١ر٣	–	–	١	١ر٨	٣	٠ر٥	–	–	–	–	–	–	٨	١ر٣
كمبيوتر	–	–	–	–	١	١ر٠	١	١ر٣	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	٢	٣ر
فنون	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	١	١ر٧	–	–	–	–	–	–	١	٢ر
تعليم صناعى	١٤	٢٣ر٣	٤١	٣٥ر٣	٢٠	٢٠ر٨	٢١	٢٧ر٦	٢٠	٢٤ر٤	٨	١٤ر٥	٧	١١ر٧	١٥	٢١ر١	١	٢٠ر٠	–	–	١٤٧	٢٣ر٦
تعليم عام	١٣	٢١ر٧	١٤	١٢ر١	٢٠	٢٠ر٨	١٧	٢٢ر٤	٢٥	٣٠ر٥	٢٢	٤٠ر٠	١٢	٢٠ر٠	١٧	٢٣ر٩	٢	٤٠ر٠	–	–	١٤٢	٢٢ر٨
تعليم أزهرى	–	–	–	–	٢	٢ر١	٤	٥ر٣	١	١ر٢	–	–	–	–	١	١ر٤	–	–	–	–	٨	١ر٣
الجملة	٦٠	١٠٠	١١٦	١٠٠	٩٦	١٠٠	٧٦	١٠٠	٨٢	١٠٠	٥٥	١٠٠	٦٠	١٠٠	٧١	١٠٠	٥	١٠٠	٣	١٠٠	٦٢٤	١٠٠

جدول رقم (٣)
المهنة وفئات والسن

السن	١٦–		٢١–		٢٦–		٣١–		٣٦–		٤١–		٤٦–		٥١–		٥٦–		٦١فأكثر		الإجمالي	
المهنة	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
رؤساء أقسام فنية	–	–	١	٧ر	–	–	٢	١ر٩	٥	٣ر٨	٢	١ر٦	٨	٦ر٠	١٠	٧ر١	١	٦ر٣	١	٢٠ر٠	٣٠	٣ر٠
رؤساء أقسام إدارية	–	–	–	–	١	٨ر	–	–	٣	٢ر٣	٢	١ر٦	١١	٨ر٢	١٦	١١ر٤	٢	١٢ر٥	–	–	٣٥	٣ر٥
إشراف فني	٢	٢ر٥	١٢	٨ر٦	–	٥ر٦	٨	٧ر٥	١٠	٧ر٧	٤	٣ر٢	٦	٤ر٥	٧	٥ر٠	–	–	١	٢٠ر٠	٥٧	٥ر٧
إشراف اداري	–	–	–	–	–	–	–	–	٣	٢ر٣	٣	٢ر٤	٤	٣ر٠	٦	٤ر٣	–	–	–	–	١٦	١ر٦
رئيس وردية	–	–	–	–	١	٨ر	–	–	–	–	١	٨ر	١	٧ر	٦	٤ر٣	١	٦ر٣	–	–	١٠	١ر٠
تخصصات مهنية فنية عليا	–	–	٢	١ر٤	١٠	٨ر١	٣	٢ر٨	٢	١ر٥	٢	١ر٦	–	–	١	٧ر	–	–	–	–	٢٠	٢ر٠
تخصصات مهنية غير فنية عليا	١	١ر٢	٥	٣ر٦	٧	٥ر٦	٣	٢ر٨	٣	٢ر٣	١	٨ر	٣	٢ر٢	١	٧ر	–	–	١	٢٠ر٠	٢٥	٢ر٥
فني متوسط	٥	٦ر٢	١٩	١٣ر٧	١٣	١٠ر٥	١٤	١٣ر٢	١٧	١٣ر١	٩	٧ر١	٩	٦ر٧	١٨	١٢ر٩	٢	١٢ر٥	١	٢٠ر٠	١٠٧	١٠ر٧
إداري أو كتابي متوسط	١	١ر٢	٣	٢ر٢	٧	٥ر٦	٤	٣ر٨	٩	٦ر٩	١٧	١٣ر٥	١٩	١٤ر٢	١٠	٧ر١	٢	١٢ر٥	–	–	٧٢	٧ر٢
عامل فني	٨	٩ر٩	٢٠	١٤ر٤	١٨	١٤ر٥	١١	١٠ر٤	١٥	١١ر٥	١٥	١١ر٩	١٩	١٤ر٢	١٦	١١ر٤	١	٦ر٣	١	٢٠ر٠	١٢٤	١٢ر٤
عمال إنتاج	٢١	٢٥ر٩	٣٤	٢٤ر٥	٣٢	٢٥ر٨	٤١	٣٨ر٧	٤١	٣١ر٥	٥٠	٣٩ر٧	٤٣	٣٢ر١	٤٢	٣٠ر٠	٦	٣٧ر٥	–	–	٣١٠	٣١ر٠
عمال إنتاج حياكة	٢٧	٣٣ر٣	٢٢	١٥ر٨	٨	٦ر٥	٧	٦ر٦	١١	٨ر٥	١٢	٩ر٥	٤	٣ر٠	٢	١ر٤	–	–	–	–	٩٣	٩ر٣
عمال إنتاج تريكو	٦	٧ر٤	٨	٥ر٨	٧	٥ر٦	٩	٨ر٥	٩	٦ر٩	٣	٢ر٤	١	٧ر	٢	١ر٤	–	–	–	–	٤٥	٤ر٥
أعمال إنتاجية مساعدة	٩	١١ر١	٩	٦ر٥	٧	٥ر٦	٢	١ر٩	١	٨ر	٣	٢ر٤	٤	٣ر٠	٢	١ر٤	١	٦ر٣	–	–	٣٨	٣ر٨
تعبئة وتغليف	١	١ر٢	٤	٢ر٩	٥	٤ر٠	١	٩ر	–	–	١	٨ر	١	٧ر	١	٧ر	–	–	–	–	١٤	١ر٤
عامل مخازن	–	–	–	–	١	٨ر	١	٩ر	١	٨ر	١	٨ر	١	٧ر	–	–	–	–	–	–	٥	٥ر
الإجمالي	٨١	١٠٠	١٣٩	١٠٠	١٢٤	١٠٠	١٠٦	١٠٠	١٣٠	١٠٠	١٢٦	١٠٠	١٣٤	١٠٠	١٤٠	١٠٠	١٦	١٠٠	٥	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٤)
المستوى التعليمى والمهنة

المستوى التعليمى / المهنة	أمى		يقرأ ويكتب		ابتدائى		اعدادى		تعليم متوسط		تعليم فوق المتوسط		تعليم عالى		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
رؤساء أقسام فنية	–	–	١	٣,٣	٢	٦,٧	٥	١٦,٧	١٢	٤٠,٠	٢	٦,٧	٨	٢٦,٧	٣٠	١٠٠
رؤساء أقسام إدارية	–	–	–	–	١	٢,٩	٢	٥,٧	١٤	٤٠,٠	٣	٨,٦	٥	٤٢,٩	٣٥	١٠٠
إشراف فنى	–	–	٣	٥,٣	١١	١٩,٣	٥	٨,٨	٢٣	٤٠,٤	٩	١٥,٨	٦	١٠,٥	٥٧	١٠٠
إشراف إدارى	–	–	١	٦,٣	–	–	٢	١٢,٥	١١	٦٨,٧	١	٦,٣	١	٦,٣	١٦	١٠٠
رئيس وردية	–	–	٤	٤٠,٠	٢	٢٠,٠	١	١٠,٠	٣	٣٠,٠	–	–	–	–	١٠	١٠٠
تخصصات مهنية فنية عليا	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	٢٠	١٠٠	٢٠	١٠٠
تخصصات مهنية غير فنية عليا	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	١	٤,٠	٢٤	٩٦,٠	٢٥	١٠٠
فنى متوسط	–	–	١	,٩	٣	٢,٨	١٠	٩,٣	٧٨	٧٢,٩	١٥	١٤,٠	–	–	١٠٧	١٠٠
إدارى أو كتابى متوسط	–	–	–	–	٣	٤,٢	١٣	١٨,١	٤٦	٦٣,٩	١٠	١٣,٩	–	–	٧٢	١٠٠
عامل فنى	١٢	٩,٧	٢٥	٢٠,٢	٣٧	٢٩,٨	١٦	١٢,٩	٣٤	٢٧,٤	–	–	–	–	١٢٤	١٠٠
عمال إنتاج	٤١	١٣,٢	٦٦	٢١,٣	٨٤	٢٧,١	٥٠	١٦,١	٦٩	٢٢,٣	–	–	–	–	٣١٠	١٠٠
عمال إنتاج حياكة	٣	٣,٢	١٣	١٤,٠	٢٢	٢٣,٧	١٧	١٨,٣	٣٤	٣٦,٦	٤	٤,٣	–	–	٩٣	١٠٠
عمال إنتاج تريكو	٣	٦,٧	٣	٦,٧	٨	١٧,٨	١١	٢٤,٤	١٩	٤٢,٢	١	٢,٢	–	–	٤٥	١٠٠
أعمال إنتاجية مساعدة	٢	٥,٣	٨	٢١,٠	٩	٢٣,٧	٩	٢٣,٧	١٠	٢٦,٣	–	–	–	–	٣٨	١٠٠
تعبئة وتغليف	١	٧,٠	–	–	٥	٣٥,٧	١	٧,٠	٧	٥٠,٠	–	–	–	–	١٤	١٠٠
عامل مخازن	–	–	١	٢٠,٠	٢	٤٠,٠	١	٢٠,٠	١	٢٠,٠	–	–	–	–	٥	١٠٠
الإجمالى	٦٢	–	١٢٦	–	١٨٩	–	١٤٣	–	٣٦١	–	٤٦	–	٧٤	–	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٥)
التخصص التعليمى والمهنة

التخصص التعليمى / المهنة	غزل ونسيج		تجارة		آداب		حقوق		زراعة		ميكانيكا		علوم		كمبيوتر		فنون		تعليم صناعى		تعليم عام		تعليم ازهرى		الجملة	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
رؤساء أقسام فنية	٧	٢٥ر٩	٥	١٨ر٥	–	–	–	–	–	–	١	٣ر٧	٣	١١ر١	–	–	–	–	٦	٢٢ر٢	٥	١٨ر٥	–	–	٢٧	١٠٠
رؤساء أقسام ادارية	٢	٥ر٩	٢٧	٧٩ر٤	١	٢ر٩	١	٢ر٩	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	٢	٥ر٩	١	٢ر٩	–	–	٣٤	١٠٠
إشراف فنى	٤	٩ر٣	١٣	٣٠ر٢	٤	٩ر٣	–	–	١	٢ر٣	–	–	–	–	–	–	–	–	١٦	٣٧ر٢	٥	١١ر٦	–	–	٤٣	١٠٠
إشراف إدارى	٢	١٣ر٣	٨	٥٣ر٣	١	٦ر٧	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	١	٦ر٧	٣	٢٠ر٠	–	–	١٥	١٠٠
رئيس وردية	٢	٥٠ر٠	١	٢٥ر٠	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	١	٢٥ر٠	–	–	٤	١٠٠
تخصصات مهنية فنية عليا	٨	٤٠ر٠	–	–	–	–	–	–	–	–	٧	٣٥ر٠	٣	١٥ر٠	١	٥ر	–	–	–	–	–	–	١	٥ر٠	٢٠	١٠٠
تخصصات مهنية غير فنية عليا	١	٤ر٠	١٩	٧٦ر٠	٢	٨ر٠	٢	٨ر٠	–	–	–	–	١	٤ر٠	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	٢٥	١٠٠
فنى متوسط	١٤	١٣ر٦	١٣	١٢ر٦	–	–	–	–	١	١ر٠	٨	٧ر٨	١	١ر٠	–	–	–	–	٥٢	٥٠ر٥	١٢	١١ر٧	٢	١ر٩	١٠٣	١٠٠
إدارى أو كتابى متوسط	٢	٢ر٩	٤٦	٦٦ر٧	–	–	–	–	١	١ر٤	–	–	–	–	١	١ر٤	١	–	٦	٨ر٧	١٢	١٧ر٤	١	١ر٤	٦٩	١٠٠
عامل فنى	–		١٩	٣٨ر٠	–	–	–	–	٢	٤ر٠	–	–	–	–	–	–	–	–	١٣	٢٦ر	١٥	٣٠ر٠	١	٢ر٠	٥٠	١٠٠
عمال إنتاج غزل ونسيج وتجهيز	٤	٣ر٤	٣٣	٢٧ر٧	–	–	–	–	١	ر٨	١	ر٨	–	–	–	–	١	٠ر٨	٣٠	٢٥ر٢	٤٨	٤٠ر٣	١	ر٨	١١٩	١٠٠
عمال إنتاج حياكة	٤	٧ر٣	٢٤	٤٣ر٦	–	–	–	–	١	١ر٨	–	–	–	–	–	–	–	–	٨	١٤ر٥	١٨	٣٢ر٧	–	–	٥٥	١٠٠
عمال إنتاج تريكو	١	٣ر٢	١١	٣٥ر٥	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	٦	١٩ر٤	١١	٣٥ر٥	٢	٦ر٥	٣١	١٠٠
أعمال إنتاجية مساعدة	–	–	٥	٢٦ر٣	–	–	–	–	١	٥ر٣	–	–	–	–	–	–	–	–	٤	٢١ر١	٩	٤٧ر٤	–	–	١٩	١٠٠
تعبئة وتغليف	–	–	٤	٥٠ر	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	٣	٣٧ر٥	١	١٢ر٥	–	–	٨	١٠٠
عامل مخازن	–	–	–	–	–	–	–	–	١	٥٠ر	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	١	٥٠	–	–	٢	١٠٠
عدد المستجيبين	٥١	–	٢٢٨	–	٨	–	٣	–	٩	–	١٧	–	٨	–	٢	–	١	–	١٤٧	–	١٤٢	–	–	–	٦٢٤	–

جدول رقم (٩)
المستوى التعليمى والنوع

النوع / المستوى التعليمى	ذكر ك	ذكر ٪	أنثى ك	أنثى ٪	الجملة ك	الجملة ٪
أمـى	٥٠	٩ر٦	١٢	٤ر٤	٦٢	٢ر٦
يقـرأ ويكتب	٩٣	٨ر١٢	٣٣	١ر١٢	١٢٦	٦ر١٢
ابتـدائى	١٤٢	٥ر١٩	٤٧	٣ر١٧	١٨٩	٩ر١٨
إعـدادى	٩٦	٢ر١٣	٤٧	٣ر١٧	١٤٣	٣ر١٤
تعليم متـوسط	٢٦٣	١ر٣٦	٩٨	٠ر٣٦	٣٦١	١ر٣٦
تعليم فـوق المتـوسط	٣١	٣ر٤	١٥	٥ر٥	٤٦	٦ر٤
تعليم عـال	٥٤	٤ر٧	٢٠	٤ر٧	٧٤	٤ر٧
الجملة	٧٢٩	١٠٠	٢٧٢	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٧)
التخصص التعليمى والنوع

النوع / التخصص التعليمى	ذكر ك	ذكر ٪	أنثى ك	أنثى ٪	الجملة ك	الجملة ٪
غزل ونسيج	٣٨	٨ر٦	١٣	٧ر٢	٥١	٨ر٢
تجارة	١٣٤	٣٠ر٢	٩٤	٥٢ر٢	٢٢٨	٣٦ر٥
آداب	٧	١ر٦	١	ر٦	٨	١ر٣
حقوق	٣	ر٧			٣	ر٥
زراعة	٦	١ر٤	٣	١ر٧	٩	١ر٤
ميكانيكا	١٧	٣ر٨			١٧	٢ر٧
علوم	٥	١ر١	٣	١ر٧	٨	١ر٣
كمبيوتر	٢	ر٥			٢	ر٣
فنون	١	ر٢			١	ر٢
تعليم صناعى	١٢٨	٢٨ر٨	١٩	١٠ر٦	١٤٧	٢٣ر٦
تعليم عام	٩٥	٢١ر٤	٤٧	٢٦ر١	١٤٢	٢٢ر٨
تعليم أزهرى	٨	١ر٨			٨	١ر٣
الجملة	٤٤٤	١٠٠	١٨٠	١٠٠	٦٢٤	١٠٠

جدول رقم (٨)
السن والنوع

النـــوع / فئـات السن	ذكر ك	ذكر ٪	أنثى ك	أنثى ٪	الجملة ك	الجملة ٪
١٦-	٣٤	٤ر٧	٤٧	١٧ر٣	٨١	٨ر١
٢١ -	٨٩	١٢ر٢	٥٠	١٨ر٤	١٣٩	١٣ر٩
٢٦ -	٩٧	١٣ر٣	٢٧	٩ر٩	١٢٤	١٢ر٤
٣١-	٩٠	١٢ر٣	١٦	٥ر٩	١٠٦	١٠ر٦
٣٦-	٩٨	١٣ر٤	٣٢	١١ر٨	١٣٠	١٣ر٠
٤١-	٨١	١١ر١	٤٥	١٦ر٥	١٢٦	١٢ر٦
٤٦-	٩٤	١٢ر٩	٤٠	١٤ر٧	١٣٤	١٣ر٤
٥١-	١٢٧	١٧ر٤	١٣	٤ر٨	١٤٠	١٤ر٠
٥٦-	١٤	١ر٩	٢	ر٧	١٦	١ر٦
٦١فأكثر	٥	ر٧	-	-	٥	ر٥
الجملة	٧٢٩	١٠٠	٢٧٢	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٩)
المهنة والنوع

النوع	ذكر		أنثى		الجملة	
المهنة	ك	٪	ك	٪	ك	٪
رؤساء أقسام فنية	٢٥	٣ر٤	٥	١ر٨	٣٠	٣ر٠
رؤساء أقسام إدارية	٢٧	٣ر٧	٨	٢ر٩	٣٥	٣ر٥
إشراف فنى	٤٧	٦ر٤	١٠	٣ر٧	٥٧	٥ر٧
إشراف إدارى	١٣	١ر٨	٣	١ر١	١٦	١ر٦
رئيس ورديه	١٠	١ر٤			١٠	١ر٠
تخصصات مهنية فنية عليا	١٤	١ر٩	٦	٢ر٢	٢٠	٢ر٠
تخصصات مهنية غير فنية عليا	١٥	٢ر١	١٠	٣ر٧	٢٥	٢ر٥
فنى متوسط	٩٧	١٣ر٣	١٠	٣ر٧	١٠٧	١٠ر٧
إدارى أو كتابى متوسط	٤٣	٥ر٩	٢٩	١٠ر٧	٧٢	٧ر٢
عامل فنى	١٠٢	١٤ر٠	٢٢	٨ر١	١٢٤	١٢ر٤
عمال إنتاج	٢٥٧	٣٥ر٣	٥٣	١٩ر٥	٣١٠	٣١ر٠
عمال إنتاج حياكة	٢١	٢ر٩	٧٢	٢٦ر٥	٩٣	٩ر٣
عمال إنتاج تريكو	٣٢	٤ر٤	١٣	٤ر٨	٤٥	٤ر٥
أعمال إنتاجية مساعدة	١٩	٢ر٦	١٩	٧ر٠	٣٨	٣ر٨
تعبئة وتغليف	٤	٥ر	١٠	٣ر٧	١٤	١ر٤
عامل مخازن	٣	٤ر	٢	٧ر	٥	٥ر
الجملة	٧٢٩	١٠٠	٢٧٢	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (١٠)

الصعوبات التى واجهت العامل فى الحصول على عمل *

صعوبات الحصول على العمل	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الجملة	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
عدم حصولى على مؤهل تعليمى	٣	١٨ر٨	١٠	١٥ر٢	٨	٢٣ر٥	٣	١٤ر٣	٢	٢٢ر٢	٢	١٨ر٢	–	–	٢٨	١٦ر٨
غير مناسب لقدراتى	٤	٢٥ر٠	١	١ر٥	٢	٨ر٨	٣	١٤ر٣	٢	٢٢ر٢	–	–	٣	٢٠ر٠	١٦	٩ر٦
لا توجد فرصة عمل متاحة	٥	٣١ر٣	٤٠	٦٠ر٦	١٧	٥٠ر٠	١٥	٧١ر٤	٤	٤٤ر٤	٧	٦٣ر٦	٢	٢٠ر٠	٩٠	٥٣ر٩
لا توجد واسطة	٥	٣١ر٣	١٠	١٥ر٢	٦	١٧ر٦	١	٤ر٨	١	١١ر١	٢	١٨ر٢	٢	٢٠ر٠	٢٧	١٦ر٢
غير مناسب لتخصصى التعليمى	١	٦ر٣	٦	٩ر١	٢	٨ر٨	–	–	١	١١ر١	–	–	٣	٢٠ر٠	١٤	٨ر٤
المرتبات ضعيفة	–	–	٨	١٢ر١	٢	٥ر٩	٣	١٤ر٣	–	–	–	–	٢	٢٠ر٠	١٥	٩ر٠
بعد العمل عن محل الإقامة	–	–	٢	٣ر٠	٢	٥ر٩	–	–	–	–	–	–	١	١٠ر٠	٥	٣ر٠
عدد المستجيبين	١٦	–	٦٦	–	٣٤	–	٢١	–	٩	–	١١	–	١٠	–	١٦٧	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (١١)

اسباب عدم مناسبة العمل لقدرات العامل *

الأسباب	ك	٪
غير مناسب لخبرتى	٣٧	٢٥ر٥
غير مناسب للتخصص	٥٢	٣٥ر٩
لم أحصل على تعليم مناسب	١	٧ر
لم أحصل على تدريب	٥	٣ر٤
الشغلانة اللى لقيتها	٤٤	٣٠ر٣
غير مناسب لصحتى	٢٣	١٥ر٩
غير مبين	١	١ر
عدد المستجيبين	١٤٥	—

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (١٢)

أسباب عدم عمل العامل فى مجال تخصصه *

الأسباب	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الجملة	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
لم أجد شغل يناسب تخصص	٧	٣٣ر٣	٧٢	٦٨ر٦	٣٢	٦٥ر٣	٣٢	٧٨ر٠	٦	٤٠ر٠	٧	٤٦ر٧	١٩	٧٠ر٤	١٧٥	٦٤ر١
المرتبات ضعيفة فى التخصص	–	–	١	١ر٠	١	٢ر٠	١	٢ر٤	١	٦ر٧	١	٦ر٧	–	–	٥	١ر٨
قرب العمل الحالى من السكن	١	٤ر٨	١	١ر٠	١	٢ر٠	–	–	١	٦ر٧	–	–	–	–	٣	١ر٥
سهولة الحصول على هذا العمل	٨	٣٨ر١	٤٠	٣٨ر١	١٥	٣٠ر٦	٦	١٤ر٦	٥	٣٣ر٣	٤	٢٦ر٧	٥	١٨ر٥	٨٣	٣٠ر٤
لم يناسبنى الشغل فى مجال تخصصى	٤	١٩ر٠	٧	٦ر٧	١	٢ر٠	٣	٧ر٣	٣	٢٠ر٠	٤	٢٦ر٧	٢	٧ر٤	٢٤	٨ر٨
بسبب ظروفى الصحية	٣	١٤ر٣	١	١ر٠	–	–	١	٢ر٤	–	–	–	–	٢	٧ر٤	٧	٢ر٦
عدد المستجيبين	٢١	–	١٠٥	–	٤٩	–	٤١	–	١٥	–	١٥	–	٢٧	–	٢٧٣	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (١٣)

مدى احتياج العامل لتعليم جديد حسب المستوى التعليمى

المستوى التعليمى	نعم		لا		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪
أمــى	٢٧	٤٣ر٦	٣٥	٥٦ر٤	٦٢	١٠٠
يقــرأ ويكتب	٣٢	٢٥ر٤	٩٤	٧٤ر٦	١٢٦	١٠٠
ابتــدائى	٥٨	٣٠ر٧	١٣١	٦٩ر٣	١٨٩	١٠٠
إعــدادى	٦٢	٤٣ر٤	٨١	٥٦ر٦	١٤٣	١٠٠
تعليم متــوسط	١٧٤	٤٨ر٢	١٨٧	٥١ر٨	٣٦١	١٠٠
تعليم فــوق المتــوسط	٣٤	٧٣ر٩	١٢	٢٦ر١	٤٦	١٠٠
تعليم عــال	٥٢	٧٠ر٣	٢٢	٢٩ر٧	٧٤	١٠٠
الإجمــالى	٤٣٩	٤٣ر٩	٥٦٢	٥٦ر١	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (١٤)

الاحتياجات التعليمية والمستوى التعليمى *

المستوى التعليمى / الاحتياجات التعليمية	أمى		يقرأ ويكتب		ابتدائى		إعدادى		تعليم متوسط		تعليم فوق المتوسط		تعليم عال	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
إجادة القراءة والكتابة	٢٠	٧٤ر١	١١	٣٤ر٤	٩	١٥ر٥	–	–	–	–	–	–	–	–
تعليم أساسى	٦	٢٢ر٢	١٥	٤٦ر٩	٢٢	٣٧ر٩	–	–	–	–	–	–	–	–
فنى متوسط	١	٣ر٧	٧	٢١ر٩	١٣	٢٢ر٤	٣٦	٥٨ر١	٧	٤ر٠	–	–	–	–
تعليم عال	١	٣ر٧	–	–	٤	٦ر٩	٧	١١ر٣	٥٨	٣٣ر٣	٩	٢٦ر٥	١	١ر٩
لغة أجنبية	–	–	١	٣ر١	٥	٨ر٦	٧	١١ر٣	٣٢	١٨ر٤	١٢	٣٥ر٣	٢٦	٥٠ر٠
كمبيوتر	٢	٧ر٤	٥	١٥ر٦	١٢	٢٠ر٧	٢٣	٣٧ر١	١٠٦	٦٠ر٩	٢٠	٥٨ر٨	٤٠	٧٦ر٩
تعليم فوق الجامعى	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	٥	٩ر٦
عدد المستجيبين	٢٧	–	٣٢	–	٥٨	–	٦٢	–	١٧٤	–	٣٤	–	٥٢	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (١٥)
مدى احتياج العامل لتعليم جديد حسب التخصص التعليمي

الاستجابة	نعم		لا		الجملة	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪
غزل ونسيج	٢٤	٤٧٫١	٢٧	٥٢٫٩	٥١	١٠٠٫٠
تجارة	١٣٢	٥٧٫٩	٩٦	٤٢٫١	٢٢٨	١٠٠٫٠
آداب	٤	٥٠٫٠	٤	٥٠٫٠	٨	١٠٠٫٠
حقوق	٣	١٠٠٫٠	–	–	٣	١٠٠٫٠
زراعة	٧	٧٧٫٨	٢	٢٢٫٢	٩	١٠٠٫٠
ميكانيكا	٧	٤١٫٢	١٠	٥٨٫٨	١٧	١٠٠٫٠
علوم	٦	٧٥٫٠	٢	٢٥٫٠	٨	١٠٠٫٠
كمبيوتر	–	–	٢	١٠٠٫٠	٢	١٠٠٫٠
فنون	–	–	١	١٠٠٫٠	١	١٠٠٫٠
تعليم صناعي	٧٥	٥١٫٠	٧٢	٤٩٫٠	١٤٧	١٠٠٫٠
تعليم عام	٦٢	٤٣٫٧	٨٠	٥٦٫٣	١٤٢	١٠٠٫٠
تعليم أزهري	٢	٢٥٫٠	٦	٧٥٫٠	٨	١٠٠٫٠
الإجمالي	٣٢٢	٥١٫٦	٣٠٢	٤٨٫٤	٦٢٤	١٠٠٫٠

جدول رقم (١٦)

الاحتياجات التعليمية والتخصص التعليمي *

نوع التعليم	غزل ونسيج		تجارة		آداب		حقوق		زراعة		ميكانيكا		علوم		كمبيوتر		فنون		تعليم صناعي		تعليم عام		تعليم أزهري	
الاحتياجات التعليمية	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
فني متوسط	–	–	٣	٢ر٣	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	٤	٣ر٥	٣٦	٦٣ر٠	–	–
تعليم عال	٦	٢٥ر٠	٢٤	٢٥ر٨	–	–	–	–	٢	٢٨ر٦	٣	٤٢ر٩	١	١٦ر٧	–	–	–	–	٢٢	٢٩ر٣	٧	١١ر٣	–	–
لغة أجنبية	٧	٢٩ر٢	٣٧	٢٨ر٠	١	٢٥ر٠	٣	١٠٠	٢	٢٨ر٦	١	١٤ر٣	٣	٥٠ر٠	–	–	–	–	١٥	٢٠ر٠	٨	١٢ر٩	–	–
كمبيوتر	١٤	٥٨ر٣	٨٤	٦٣ر٦	٤	١٠٠	٣	١٠٠	٥	٧١ر٤	٢	٢٨ر٦	٤	٦٦ر٧	–	–	–	–	٤٨	٦٤ر٠	٢٣	٣٧ر١	٢	١٠٠
تعليم فوق الجامعي	١	٤ر٢	٢	١ر٥	–	–	–	–	–	–	١	١٤ر٣	١	١٦ر٧	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
عدد المستجيبين	٢٤	–	١٣٢	–	٤	–	٣	–	٧	–	٧	–	٦	–	–	–	–	–	٧٥	–	٦٢	–	٢	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (١٧)
مدى الاحتياج لتعليم جديد والسن

الاستجابة	نعم		لا		الجملة	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪
١٦–	٤٤	٥٤٫٣	٣٧	٤٥٫٧	٨١	١٠٠
٢١ –	٨٢	٥٩٫٠	٥٧	٤١٫٠	١٣٩	١٠٠
٢٦ –	٧٣	٥٨٫٩	٥١	٤١٫١	١٢٤	١٠٠
٣١–	٥٥	٥١٫٩	٥١	٤٨٫١	١٠٦	١٠٠
٣٦–	٦٦	٥٠٫٨	٦٤	٤٩٫٢	١٣٠	١٠٠
٤١–	٤٥	٣٥٫٧	٨١	٦٤٫٣	١٢٦	١٠٠
٤٦–	٣٨	٢٨٫٤	٩٦	٧١٫٦	١٣٤	١٠٠
٥١–	٣٤	٢٤٫٣	١٠٦	٧٥٫٧	١٤٠	١٠٠
٥٦–	١	٦٫٣	١٥	٩٣٫٨	١٦	١٠٠
٦١فأكثر	١	٢٠٫٠	٤	٨٠٫٠	٥	١٠٠
الجملة	٤٣٩	٤٣٫٩	٥٦٢	٥٦٫١	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (١٨)

أنواع الاحتياجات التعليمية والسن *

السن	١٦–		٢١–		٢٦–		٣١–		٣٦–		٤١–		٤٦–		٥١–		٥٦–		٦١ فاكثر	
الاحتياجات التعليمية	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
إجادة القراءة والكتابة	٢	٦ر٨	٧	٥ر٨	٦	٢ر٨	٤	٣ر٧	٨	١ر١٢	٧	٦ر١٥	٣	٩ر٧	١	٩ر٢	–	–	١	١٠٠
تعليم أساسى	٢	٥ر٤	٧	٥ر٨	٥	٨ر٦	٥	١ر٩	٩	٦ر١٣	٧	٦ر١٥	٤	٥ر١٠	٣	٨ر٨	–	–	١	١٠٠
تعليم فنى متوسط	١٢	٣ر٢٧	١٣	٩ر١٥	١١	١ر١٥	٦	٩ر١٠	١٠	٢ر١٥	٦	٣ر١٣	٤	٥ر١٠	٢	٩ر٥	–	–	–	–
تعليم عال	١٩	٢ر٤٣	١٨	٠ر٢٢	١٢	٤ر١٦	١٠	٢ر١٨	٨	١ر١٢	٦	٣ر١٣	٣	٩ر٧	٤	٨ر١١	–	–	–	–
لغة أجنبية	١	٣ر٢	١٢	٦ر١٤	١٢	٤ر١٦	١٤	٥ر٢٥	١٥	٧ر٢٢	١٠	٢ر٢٢	١٢	٦ر٣١	٦	٦ر١٧	١	١٠٠	–	–
كمبيوتر	١٣	٥ر٢٩	٤١	٠ر٥٠	٣٧	٧ر٥٠	٢٨	٩ر٥٠	٢٥	٩ر٣٧	١٨	٠ر٤٠	٢٢	٩ر٥٧	٢٣	٦ر٦٧	١	١٠٠	–	–
تعليم فوق الجامعى	–	–	١	٢ر١	–	–	–	–	–	–	–	–	٣	٩ر٧	١	٩ر٢	–	–	–	–
عدد المستجيبين	٤٤	–	٨٢	–	٧٣	–	٥٥	–	٦٦	–	٤٥	–	٣٨	–	٣٤	–	١	–	١	–

* توجد إمكانية إختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (١٩)

مدى الاحتياج إلى تعليم جديد حسب المهنة

الاستجابة	نعم		لا		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪
رؤساء أقسام فنية	١٦	٥٣ر٣	١٤	٤٦ر٧	٣٠	١٠٠
رؤساء أقسام إدارية	٢٢	٦٢ر٩	١٣	٣٧ر١	٣٥	١٠٠
إشراف فنى	٣٢	٥٦ر١	٢٥	٤٣ر٩	٥٧	١٠٠
إشراف إدارى	٨	٥٠ر٠	٨	٥٠ر٠	١٦	١٠٠
رئيس وردية	١	١٠ر٠	٩	٩٠ر٠	١٠	١٠٠
تخصصات مهنية فنية عليا	١٣	٦٥ر٠	٧	٣٥ر٠	٢٠	١٠٠
تخصصات مهنية غير فنية عليا	١٩	٧٦ر٠	٦	٢٤ر٠	٢٥	١٠٠
فنى متوسط	٥٣	٤٩ر٥	٥٤	٥٠ر٥	١٠٧	١٠٠
إدارى أو كتابى متوسط	٤٠	٥٥ر٦	٣٢	٤٤ر٤	٧٢	١٠٠
عامل فنى	٤٦	٣٧ر١	٧٨	٦٢ر٩	١٢٤	١٠٠
عمال إنتاج	١٠٤	٣٣ر٥	٢٠٦	٦٦ر٥	٣١٠	١٠٠
عمال إنتاج حياكة	٤١	٤٤ر١	٥٢	٥٥ر٩	٩٣	١٠٠
عمال إنتاج تريكو	١٨	٤٠ر٠	٢٧	٦٠ر٠	٤٥	١٠٠
أعمال إنتاجية مساعدة	١٦	٤٢ر١	٢٢	٥٧ر٩	٣٨	١٠٠
تعبئة وتغليف	٨	٥٧ر١	٦	٤٢ر٩	١٤	١٠٠
عامل مخازن	٢	٤٠ر٠	٣	٦٠ر٠	٥	١٠٠
الجملة	٤٣٩	٤٣ر٩	٥٦٢	٥٦ر١	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٢٠)

أنواع الاحتياجات التعليمية حسب المهنة*

الاحتياجات التعليمية / المهنة	إجادة القراءة		تعليم أساسي		فني متوسط		تعليم عال		لغة أجنبية		كمبيوتر		تعليم فوق الجامعي		الإجمالي	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
رؤساء أقسام فنية	—	—	١	٦ر٣	١	٦ر٣	١	٦ر٣	٥	٣١ر٣	١٠	٦٢ر٥	٢	١٢ر٥	١٦	١٠٠
رؤساء أقسام إدارية	—	—	—	—	—	—	٣	١٣ر٦	٧	٣١ر٨	١٦	٧٢ر٧	١	٤ر٥	٢٢	١٠٠
إشراف فنى	١	٣ر١	٢	٦ر٣	١	٣ر١	٥	١٥ر٦	٧	٢١ر٩	٢١	٦٥ر٦	—	—	٣٢	١٠٠
إشراف إدارى	—	—	—	—	١	١٢ر٥	—	—	١	١٢ر٥	٧	٨٧ر٥	—	—	٨	١٠٠
رئيس وردية	—	—	—	—	—	—	١	١٠٠ر٠	—	—	—	—	—	—	١	١٠٠
تخصصات مهنية فنية عليا	—	—	—	—	—	—	١	٧ر٧	٧	٥٣ر٨	٩	٦٩ر٢	١	٧ر٧	١٣	١٠٠
تخصصات مهنية غير فنية عليا	—	—	—	—	—	—	—	—	١٣	٦٨ر٤	١٦	٨٤ر٢	١	٥ر٣	١٩	١٠٠
فنى متوسط	—	—	١	١ر٩	٥	٩ر٤	٢٠	٣٧ر٧	١١	٢٠ر٧	٢٧	٥٠ر٩	—	—	٥٣	١٠٠
إدارى أو كتابى متوسط	—	—	٢	٥ر٠	٢	٥ر٠	٩	٢٢ر٥	١٦	٤٠ر٠	٢٢	٥٥ر٠	—	—	٤٠	١٠٠
عامل فنى	٨	١٧ر٤	٦	١٣ر٠	٧	١٥ر٢	٨	١٧ر٤	٤	٨ر٧	١٩	٤١ر٣	—	—	٤٦	١٠٠
عمال إنتاج	٢٥	٢٤ر٠	٢٤	٢٣ر١	٢٣	٢٢ر١	١١	١٠ر٦	٦	٥ر٨	٢٩	٢٧ر٩	—	—	١٠٤	١٠٠
عمال إنتاج حياكة	٢	٤ر٩	٢	٤ر٩	٩	٢٢ر٠	١١	٢٦ر٨	٣	٧ر٣	١٧	٤١ر٥	—	—	٤١	١٠٠
عمال إنتاج تريكو	٢	١١ر١	١	٥ر٦	٥	٢٧ر٨	٤	٢٢ر٢	١	٥ر٦	٧	٣٨ر٩	—	—	١٨	١٠٠
أعمال إنتاجية مساعدة	١	٦ر٣	٣	١٨ر٨	٨	٥٠ر٠	٤	٢٥ر٠	٢	١٢ر٥	٤	٢٥ر٠	—	—	١٦	١٠٠
تعبئة وتغليف	١	١٢ر٥	—	—	٢	٢٥ر٠	٢	٢٥ر٠	—	—	٣	٣٧ر٥	—	—	٨	١٠٠
عامل مخازن	—	—	١	٥٠ر٠	—	—	—	—	—	—	١	٥٠ر٠	—	—	٢	١٠٠

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٢١)

الاحتياجات التعليمية والنوع*

النوع / الاحتياجات التعليمية	ذكر		أنثى	
	ك	٪	ك	٪
إجادة القراءة والكتابة	٣٤	١١٫٣	٧	٥٫١
تعليم أساسي	٣٣	١١٫٠	١٠	٧٫٢
فني متوسط	٤٠	١٣٫٣	٢٤	١٧٫٤
تعليم عال	٤٩	١٦٫٣	٣١	٢٢٫٥
لغة أجنبية	٥٨	١٩٫٣	٢٥	١٨٫١
كمبيوتر	١٤٢	٤٧٫٢	٦٦	٤٧٫٨
تعليم فوق الجامعي	٢	٫٧	٣	٢٫٢
إجمالي المستجيبين	٣٠١	–	١٣٨	–

* وجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٢٢)
مدى الاستفادة من برامج محو الأمية

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٦		شركة ٧		الجملة	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	٤٩	٨٩٫١	–	–	١٧	٦٣	١	١٠٠	٥	٣٥٫٧	٧٢	٧٣٫٥
لا	٦	١٠٫٩	١	١٠٠	١٠	٣٧	–	–	٩	٦٤٫٣	٢٦	٢٦٫٥
الإجمالي	٥٥	١٠٠	١	١٠٠	٢٧	١٠٠	١	١٠٠	١٤	١٠٠	٩٨	١٠٠

جدول رقم (٢٣)

جوانب الاستفادة من برامج محو الأمية*

	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
الحصول على شهادة محو الأمية	١٥	٣٠ر٦	–	–	٩	٥٢ر٩	–	–	٣	٦٠ر٠	٢٧	٣٧ر٥
التعيين بالشركة	١٩	٣٨ر٨	–	–	٥	٢٩ر٤	–	–	–	–	٢٤	٣٣ر٣
الترقية	١	٢ر٠	–	–	–	–	–	–	–	–	١	١ر٤
معرفتى بالقراءة والكتابة	٢٤	٤٩ر٠	–	–	١٠	٥٨ر٨	١	١٠٠	١	٢٠ر٠	٣٦	٥٠ر٠
تحسين أدائى للعمل	٣	٦ر١	–	–	٣	١٧ر٦	–	–	١	٢٠ر٠	٧	٩ر٧
عدد المستجبين	٤٩	–	–	–	١٧	–	١	–	٥	–	٧٢	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٢٤)

اسباب عدم الاستفادة من برامج محو الأمية*

	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٧		الجملة	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
لم أتعلم منها شئ	٢	٣٣ر٣	–	–	١	١٠ر٠	١	١١ر١	٤	١٥ر٤
مواعيد الدراسة لا تتناسب مع مواعيد العمل	–	–	–	–	١	١٠ر٠	٢	٢٢ر٢	٣	١١ر٥
مدة الدراسة غير كافية	١	١٦ر٧	–	–	١	١٠ر٠	–	–	٢	٧ر٧
لم أستفد منها فى عملى	–	–	–	–	٢	٢٠ر٠	١	١١ر١	٣	١١ر٥
عدم توافر المدرسين	–	–	–	–	١	١٠ر٠	–	–	١	٣ر٨
أعرف القراءة والكتابة	٤	٦٦ر٧	١	١٠٠	٤	٤٠ر٠	٥	٥٥ر٦	١٤	٥٣ر٨
عدد المستجبين	٦	–	١	–	١٠	–	٩	–	٢٦	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

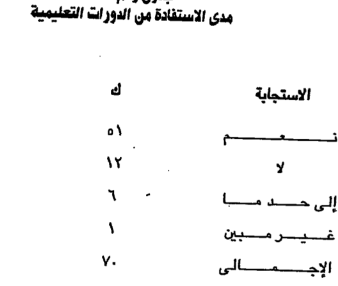
جدول رقم (٢٥)
مدى وجود مكافآت للمنتظمين فى الدروس

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٦		شركة ٧		الجملة	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	٤	٧ر٣	–	–	٣	١١ر٥	–	–	٩	٦٤ر٣	١٦	١٦ر٣
لا	٥١	٩٢ر٧	١	١٠٠	٢٤	٨٨ر٩	١	١٠٠	٥	٣٥ر٧	٨٢	٨٣ر٧
الإجمالى	٥٥	١٠٠	١	١٠٠	٢٧	١٠٠	١	١٠٠	١٤	١٠٠	٩٨	١٠٠

جدول رقم (٢٦)
مدى وجود جزاء لغير المنتظمين فى الدروس

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٦		شركة ٧		الجملة	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	٨	١٤ر٥	–	–	٣	١١ر١	–	–	١٠	٧١ر٤	٢١	٢١ر٤
لا	٤٧	٨٥ر٥	١	١٠٠	٢٤	٨٨ر٩	١	١٠٠	٤	٢٨ر٦	٧٧	٧٨ر٦
الإجمالى	٥٥	١٠٠	١	١٠٠	٢٧	١٠٠	١	١٠٠	١٤	١٠٠	٩٨	١٠٠

جدول رقم (٢٧)
مدى الاستفادة من الدورات التعليمية



الاستجابة	ك	٪
نعم	٥١	٧٢٫٩
لا	١٢	١٧٫١
إلى حد ما	٦	٨٫٦
غير مبين	١	١٫٤
الإجمالي	٧٠	١٠٠

جدول رقم (٢٨)

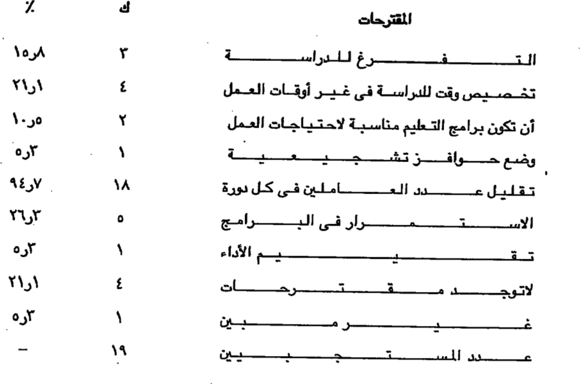
أسباب عدم الاستفادة من البرامج التعليمية *

الأسباب	ك	٪
مواعيد الدراسة لاتتناسب مع مواعيد العمل	١	٥ر٣
صعوبة الجمع بين التعليم والعمل	٤	٢١ر١
لايستفاد منها فى الترقية	١	٥ر٣
ارتفاع التكلفة	١٨	٩٤ر٧
مدة الدراسة غير كافية	٣	١٥ر٨
عدم التفرغ للدراسة	١	٥ر٣
الشعور بالتعب بسبب الإجهاد فى العمل	١	٥ر٣
عدم الاستمرار فيها	٤	٢١ر١
أخرى تذكر مختلفة	٥	٢٦ر٣
غير مبين	١	٥ر٣
عدد المستجيبين	١٩	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٢٩)

مقترحات لتحسين البرامج التعليمية *



المقترحات	ك	٪
التفرغ للدراسة	٣	١٥ر٨
تخصيص وقت للدراسة فى غير أوقات العمل	٤	٢١ر١
أن تكون برامج التعليم مناسبة لاحتياجات العمل	٢	١٠ر٥
وضع حوافز تشجيعية	١	٥ر٣
تقليل عدد العاملين فى كل دورة	١٨	٩٤ر٧
الاستمرار فى البرامج	٥	٢٦ر٣
تقييم الأداء	١	٥ر٣
لاتوجد مقترحات	٤	٢١ر١
غير مبين	١	٥ر٣
عدد المستجيبين	١٩	—

* توجد إمكانية إختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٣٠)
مدى وجود خدمات تثقيفية تقدمها الشركة

الاستجابة	ك	٪
نعم	٤٣٥	٤٣٫٥
لا	٥٦٦	٥٦٫٥
الإجمالى	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٣١)
مدى وجود جهات خارج الشركة تقدم خدمات تثقيفية وتعليمية

الاستجابة	ك	٪
نعم	١٠٩	١٠٫٩
لا	٨٩٢	٨٩٫١
الإجمالى	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٣٢)

الجهات الخارجية التى تقدم خدمات تثقيفية *

الجهات	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نقابات	٥٥	٨٣ر٣	١	٢٥ر٠	٣	١٣ر٠	٣	١٠٠	–	–	٢	١٦ر٧	٦٤	٥٨ر٧
اتحاد الصناعات	–	–	٢	٥٠ر٠	٥	٢١ر٧	١	٣٣ر٣	–	–	–	–	٨	٧ر٣
جمعية رجال الأعمال	–	–	١	٢٥ر٠	١	٤ر٣	–	–	–	–	١	٨ر٣	٣	٢ر٨
صندوق الدعم	١	١ر٥	–	–	١١	٤٧ر٨	–	–	–	–	–	–	١٢	١١ر٠
وزارة القوى العاملة والهجرة	–	–	–	–	١	٤ر٣	–	–	–	–	١	٨ر٣	٢	١ر٨
هيئة التأمينات الاجتماعية	٢	٣ر٠	–	–	٣	١٣ر٠	–	–	١	١٠٠	١	٨ر٣	٧	٦ر٤
مراكز بحثية	١١	١٦ر٧	–	–	٦	٢٦ر١	–	–	–	–	١٠	٨٣ر٣	٢٧	٢٤ر٨
عدد المستجيبين	٦٦	–	٤	–	٢٣	–	٣	–	١	–	١٢	–	١٠٩	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٣٣)

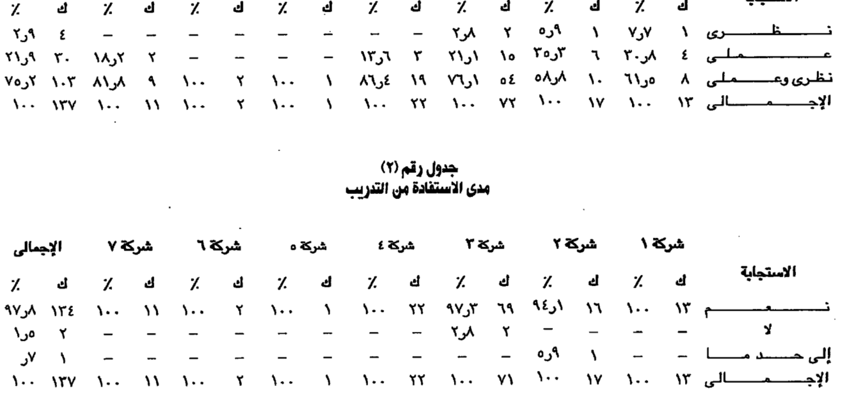
أنواع الخدمات التثقيفية والتعليمية*

الخدمات التثقيفية والتعليمية	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نـدوات	١٦	٢٤ر٢	٢	٥٠	١٣	٥٦ر٥	٢	٦٦ر٧	–	–	٦	٥٠	٣٩	٣٥ر٨
محـاضـرات	٩	١٣ر٦	–	–	١٢	٥٢ر٢	–	–	–	–	٥	٤١ر٧	٢٦	٢٣ر٩
برامج تعليمية متخصصة	–	–	٣	٧٥	١٠	٤٣ر٥	–	–	–	–	٣	٢٥	١٦	١٤ر٧
رحـلات ومـصـايف	٥٠	٧٥ر٨	–	–	٢	٨ر٧	١	٣٣ر٣	١	١٠٠	١	٨ر٣	٥٥	٥٠ر٥
عـدد المستجيبين	٦٦	–	٤	–	٢٣	–	٣	–	١	–	١٢	–	١٠٩	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

ملحق رقم (٢)

جداول الفصل الرابع



جدول رقم (١)
أساليب التدريب قبل الالتحاق بالعمل

الاستجابة	شركة ١ ك	شركة ١ %	شركة ٢ ك	شركة ٢ %	شركة ٣ ك	شركة ٣ %	شركة ٤ ك	شركة ٤ %	شركة ٥ ك	شركة ٥ %	شركة ٦ ك	شركة ٦ %	شركة ٧ ك	شركة ٧ %	الإجمالي ك	الإجمالي %
نظري	١	٧ر٧	١	٥ر٩	٢	٢ر٨	—	—	—	—	—	—	—	—	٤	٢ر٩
عملي	٤	٣٠ر٨	٦	٣٥ر٣	١٥	٢١ر١	٣	١٣ر٦	—	—	—	—	٢	١٨ر٢	٣٠	٢١ر٩
نظري وعملي	٨	٦١ر٥	١٠	٥٨ر٨	٥٤	٧٦ر١	١٩	٨٦ر٤	١	١٠٠	٢	١٠٠	٩	٨١ر٨	١٠٣	٧٥ر٢
الإجمالي	١٣	١٠٠	١٧	١٠٠	٧٢	١٠٠	٢٢	١٠٠	١	١٠٠	٢	١٠٠	١١	١٠٠	١٣٧	١٠٠

جدول رقم (٢)
مدى الاستفادة من التدريب

الاستجابة	شركة ١ ك	شركة ١ %	شركة ٢ ك	شركة ٢ %	شركة ٣ ك	شركة ٣ %	شركة ٤ ك	شركة ٤ %	شركة ٥ ك	شركة ٥ %	شركة ٦ ك	شركة ٦ %	شركة ٧ ك	شركة ٧ %	الإجمالي ك	الإجمالي %
نعم	١٣	١٠٠	١٦	٩٤ر١	٦٩	٩٧ر٣	٢٢	١٠٠	١	١٠٠	٢	١٠٠	١١	١٠٠	١٣٤	٩٧ر٨
لا	—	—	—	—	٢	٢ر٨	—	—	—	—	—	—	—	—	٢	١ر٥
إلى حد ما	—	—	١	٥ر٩	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	١	ر٧
الإجمالي	١٣	١٠٠	١٧	١٠٠	٧١	١٠٠	٢٢	١٠٠	١	١٠٠	٢	١٠٠	١١	١٠٠	١٣٧	١٠٠

جدول رقم (٣)
أوجه الاستفادة من التدريب قبل الالتحاق بالعمل *

أوجه الاستفادة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
التعيين فى العمل	٤	٣٠ر٨	٧	٤٣ر٨	٥١	٧٣ر٩	–	–	–	–	–	–	٣	٢٧ر٣	٦٥	٤٨ر٥
الترقية	–	–	–	–	١	١ر٤	–	–	–	–	–	–	١	٩ر١	٢	١ر٥
الحصول على أجر أعلى	–	–	–	–	٢	٢ر٩	١	٤ر٥	–	–	–	–	–	–	٣	٢ر٢
إتقان العمل	٦	٤٦ر٢	١١	٦٨ر٨	١٩	٢٧ر٥	١٧	٧٧ر٣	١	١٠٠	١	٥٠	٤	٣٦ر٤	٥٩	٤٤
تغيير المهنة	٢	١٥ر٤	–	–	٢	٢ر٩	٣	١٣ر٦	–	–	–	–	–	–	٧	٥ر٢
استفادة شخصية	٤	٣٠ر٨	٥	٣١ر٣	٧	١٠ر١	٣	١٣ر٦	–	–	١	٥٠	٢	١٨ر٢	٢٢	١٦ر٤
أخرى تذكر	١	٧ر٧	–	–	٣	٤ر٣	٢	٩ر١	–	–	–	–	٢	١٨ر٢	٨	٦ر٠
عدد المستجيبين	١٣	–	١٦	–	٦٩	–	٢٢	–	١	–	٢	–	١١	–	١٣٤	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٤)
أساليب التدريب بعد الالتحاق بالعمل *

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نظرى	٩	٥ر٣	٨	٤ر١	٩	٥ر٨	–	–	–	–	–	–	١	١ر٩	٢٧	٣ر٩
عملى	٧٥	٤٣ر٩	٥٠	٢٥ر٨	٢٢	١٤ر٢	٦	١١ر١	٥	١٤ر٣	٤	١٠ر٠	١	١ر٩	١٦٣	٢٣ر٣
نظرى وعملى	٨٨	٥١ر٥	١٣٥	٦٩ر٦	١٢٥	٨٠ر٦	٤٨	٨٨ر٩	٣٠	٨٥ر٧	٣٦	٩٠ر٠	٥٠	٩٦ر٢	٥١٢	٧٣ر٠
الإجمالى	١٧١	١٠٠	١٩٤	١٠٠	١٥٥	١٠٠	٥٤	١٠٠	٣٥	١٠٠	٤٠	١٠٠	٥٢	١٠٠	٧٠١	١٠٠

(*) توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٥)
مدى الاستفادة من التدريب بعد الالتحاق بالعمل

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	١٦٨	٩٨ر٢	١٩٣	٩٩ر٥	١٤٨	٩٥ر٥	٥٤	١٠٠	٣٥	١٠٠	٤٠	١٠٠	٥٢	١٠٠	٦٩٠	٩٨ر٤
لا	٢	١ر٢	–	–	٢	١ر٣	–	–	–	–	–	–	–	–	٤	ر٦
إلى حد ما	١	ر٦	١	ر٥	٥	٣ر٢	–	–	–	–	–	–	–	–	٧	١ر٠
الإجمالى	١٧١	١٠٠	١٩٤	١٠٠	١٥٥	١٠٠	٥٤	١٠٠	٣٥	١٠٠	٤٠	١٠٠	٥٢	١٠٠	٧٠١	١٠٠

جدول رقم (٦)
أوجه الاستفادة من التدريب بعد الالتحاق بالعمل *

أوجه الاستفادة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالي	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
رفع الكفاءة فى العمل	٩٢	٥٤ر٨	١١٠	٥٧ر٠	٩٢	٦٢ر٢	٢٢	٤٠ر٧	٢٢	٦٢ر٩	١٦	٤٠ر٠	٢٤	٤٦ر٢	٣٧٨	٥٤ر٨
رفع القدرة القيادية	٢	١ر٢	١	ر٥	١٠	٦ر٨	٢	٣ر٧	–	–	١	٢ر٥	٤	٧ر٧	٢٠	٢ر٩
التدريب على الأمن الصناعى	١	ر٦	١	ر٥	٢	١ر٤	–	–	–	–	١	٢ر٥	١	١ر٩	٦	ر٩
عدد المستجيبين	١٦٨	–	١٩٣	–	١٤٨	–	٥٤	–	٣٥	–	٤٠	–	٥٢	–	٦٩٠	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٧)
أسباب عدم الاستفادة من التدريب *

الأسباب	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
غير مناسب لتخصصى	٣	١٠٠	١	١٠٠	١	١٤٫٣	٥	٤٥٫٥
غير مناسب لمستوى تعليمى	–	–	–	–	٢	٢٨٫٦	٢	١٨٫٢
غير مناسب لاحتياجات العمل	–	–	–	–	٢	٢٨٫٦	٢	١٨٫٢
عدم توافر أجهزة ومعدات التدريب	–	–	–	–	٢	٢٨٫٦	٢	١٨٫٢
أسلوب التدريب غير مناسب	–	–	١	١٠٠	٤	٥٧٫١	٥	٤٥٫٥
عدد المستجيبين	٣	–	١	–	٧	–	١١	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٨)
اشتراك العامل أو عدم اشتراكه فى تدريب زملائه

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	١٥٧	٦٣ر١	١٩٥	٧٧ر٧	١٣٣	٥٣ر٢	٥٦	٨٠	٢٣	٣٨ر٣	٥٥	٩٠ر٢	٥٠	٨٣ر٣	٦٦٩	٦٦ر٨
لا	٩٢	٣٦ر٩	٥٦	٢٢ر٣	١١٧	٤٦ر٨	١٤	٢٠	٣٧	٦١ر٧	٦	٩ر٨	١٠	١٦ر٧	٣٣٢	٣٣ر٢
الإجمالى	٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٩)
المشاكل التى واجهت العامل فى تدريب زملائه *

المشاكل	شركة ١ ك	شركة ١ ٪	شركة ٢ ك	شركة ٢ ٪	شركة ٣ ك	شركة ٣ ٪	شركة ٤ ك	شركة ٤ ٪	شركة ٥ ك	شركة ٥ ٪	شركة ٦ ك	شركة ٦ ٪	شركة ٧ ك	شركة ٧ ٪	الإجمالى ك	الإجمالى ٪
عدم انتظامهم فى التدريب	٢	١٫٣	٣	١٫٥	٩	٦٫٨	١	١٫٨	—	—	١	١٫٨	٤	٨٫٠	٢٠	٣٫٠
انخفاض مستواهم التعليمى	٣	١٫٩	١٢	٦٫٢	٣	٢٫٣	٢	٣٫٦	٤	١٧٫٤	٦	١٠٫٩	٩	١٨	٣٩	٥٫٨
لا تتوافر أماكن أو أجهزة مناسبة	٣	١٫٩	٢	١٫٠	٧	٥٫٣	—	—	—	—	—	—	—	—	١٢	١٫٨
عدم ميلهم للتدريب	١٩	١٢٫١	٢٩	١٤٫٩	١٧	١٢٫٨	٣	٥٫٤	٧	٣٠٫٤	١١	٢٠٫٠	٢	٤٫٠	٨٨	١٣٫٢
عدم قدرتهم على استيعاب التدريب	٢٨	١٧٫٨	٨٣	٤٢٫٦	٤٣	٣٢٫٣	٢٣	٤١٫١	٥	٢١٫٧	٢٢	٤٠٫٠	١٧	٣٤٫٠	٢٢١	٣٣٫٠
مدة التدريب غير كافية	٢	١٫٣	٣	١٫٥	٦	٤٫٥	—	—	١	٤٫٣	١	١٫٨	١	٢٫٠	١٤	٢٫١
تعارض مواعيد العمل مع مواعيد التدريب	١	٠٫٦	٢	١٫٠	٥	٣٫٨	١	١٫٨	—	—	١	١٫٨	٢	٤٫٠	١٢	١٫٨
التدريب يتم أثناء العمل	—	—	٣	١٫٥	٨	٦٫٠	١	١٫٨	—	—	٢	٣٫٦	٢	٤٫٠	١٦	٢٫٤
شعور العاملين بالاجهاد	٤	٢٫٥	٨	٤٫١	٣	٢٫٣	١	١٫٨	—	—	١	١٫٨	٤	٨٫٠	٢١	٣٫١
لا توجد مشاكل	٨٢	٥٢٫٢	٧٢	٣٦٫٩	٦٠	٤٥٫١	٢٥	٤٤٫٦	١٠	٤٣٫٥	١٨	٣٢٫٧	٢١	٤٢٫٠	٢٨٨	٤٣
عدد المستجيبين	١٥٧	—	١٩٥	—	١٣٣	—	٥٦	—	٢٣	—	٥٥	—	٥٠	—	٦٦٩	—

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (١٠)
أسباب الحصول على تدريب تحويلى*

الأسباب	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
الحصول على عمل	٣	٥ر٧	–	–	٣	٠ر٧	–	–	–	–	–	–	٢	٢ر٢٢	٨	٣ر٦
تحسين الأداء	٥	٥ر١٢	٤	٧ر١٦	٦	٠ر١٤	–	–	١	٣ر٣٣	٢	٠ر٤٠	٥	٦ر٥٥	٢٣	١ر١٨
الترقية فى العمل	١	٥ر٢	١	٢ر٤	–	–	١	٣ر٣٣	–	–	٢	٠ر٤٠	١	١ر١١	٦	٧ر٤
تغيير المهنة	٢١	٢ر٥٢	١٣	٢ر٥٤	١٠	٣ر٢٣	١	٣ر٣٣	–	–	١	٠ر٢٠	–	–	٤٦	٢ر٣٦
التدريب على مهنة جديدة	٣	٥ر٧	٩	٥ر٣٧	١٠	٣ر٢٣	١	٣ر٣٣	٢	٧ر٦٦	–	–	٢	٢ر٢٢	٢٧	٣ر٢١
التدريب على مكنة جديدة	٢	٠ر٥	٣	٥ر١٢	١	٣ر٢	–	–	–	–	٢	٠ر٤٠	١	١ر١١	٩	١ر٧
الاستمرار فى العمل فى الشركة	١١	٥ر٢٧	–	–	١٧	٥ر٣٩	–	–	–	–	–	–	٣	٣ر٣٣	٣١	٤ر٢٤
الحصول على أجر أعلى	–	–	١	٢ر٤	١	٣ر٢	–	–	–	–	–	–	–	–	٢	٦ر١
أخرى تذكر	–	–	–	–	٢	٧ر٤	–	–	–	–	–	–	١	١ر١١	٣	٤ر٢
عدد المستجيبين	٤٠	–	٢٤	–	٤٣	–	٣	–	٣	–	٥	–	٩	–	١٢٧	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (١١)
مدى الاستفادة من التدريب التحويلى

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	٢٩	٧٢ر٥	٢٤	١٠٠	٣٧	٨٦ر٠	٣	١٠٠	٣	١٠٠	٥	١٠٠	٩	١٠٠	١١٠	٨٦ر٦
لا	٩	٢٢ر٥	—	—	٤	٩ر٣	—	—	—	—	—	—	—	—	١٣	١٠ر٢
إلى حد ما	٢	٥ر٠	—	—	٢	٤ر٧	—	—	—	—	—	—	—	—	٤	٣ر١
الاجمالى	٤٠	١٠٠	٢٤	١٠٠	٤٣	١٠٠	٣	١٠٠	٣	١٠٠	٥	١٠٠	٩	١٠٠	١٢٧	١٠٠

جدول رقم (١٢)
أسباب عدم الاستفادة من التدريب التحويلى*

الأسباب	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
تدريب شكلى	٦	٥٤ر٥	—	—	١	١٦ر٧	٧	٤١ر٢
غير مناسب لقدراتى	٥	٤٥ر٥	—	—	٤	٦٦ر٧	٩	٥٢ر٩
الإجمالى	١١	—	—	—	٦	—	١٧	—

* توجد إمكانية اختيار أكثر م

جدول رقم (١٣)
أسباب عدم معرفة أساليب الأمن الصناعي *

الأسباب	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالي	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
لم أتدرب عليها	١٢٠	٧٧ر٩	٨٩	٨٦ر٤	١٣٥	٨١ر٣	٢٨	٩٦ر٦	٣٢	٩١ر٤	٢٠	٨٧	١٨	٨٥ر٧	٤٤٢	٨٣ر٣
لا أهتم باستخدامها	١٥	٩ر٧	٧	٦ر٨	٥	٣ر٠	—	—	—	—	٢	٨ر٧	—	—	٢٩	٥ر٥
ليست مهمة بالنسبة لعملي	٢٧	١٧ر٥	٩	٨ر٧	٢٤	١٤ر٥	٢	٦ر٩	٨	٢٢ر٩	٢	٨ر٧	٣	١٤ر٣	٧٥	١٤ر١
غير متوفرة	—	—	٢	١ر٩	١٢	٧ر٢	—	—	—	—	—	—	—	—	١٤	٢ر٦
عدد المستجيبين	١٥٤	—	١٠٣	—	١٦٦	—	٢٩	—	٣٥	—	٢٣	—	٢١	—	٥٣١	—

(*) توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (١٤)
الوضع التدريبي قبل الالتحاق بالعمل والمستوى التعليمي

المستوى التعليمي / الوضع التدريبي	أمي		يقرأ ويكتب		ابتدائي		إعدادي		تعليم متوسط		تعليم فوق المتوسط		تعليم عال		الإجمالي	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
حصل على تدريب	١٢	١٩ر٤	١٦	١٢ر٧	٢٧	١٤ر٣	١٩	١٣ر٣	٣٣	٩ر١	٩	١٩ر٦	٢١	٢٨ر٤	١٣٧	١٣ر٧
لم يحصل على تدريب	٥٠	٨٠ر٦	١١٠	٨٧ر٣	١٦٢	٨٥ر٧	١٢٤	٨٦ر٧	٣٢٨	٩٠ر٩	٣٧	٨٠ر٤	٥٣	٧١ر٦	٨٦٤	٨٦ر٣
الإجمالي	٦٢	١٠٠	١٢٦	١٠٠	١٨٩	١٠٠	١٤٣	١٠٠	٣٦١	١٠٠	٤٦	١٠٠	٧٤	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (١٥)
الوضع التدريبى بعد الالتحاق بالعمل والمستوى التعليمى

المستوى التعليمى / الوضع التدريبى	أمى		يقرأ ويكتب		ابتدائى		إعدادى		تعليم متوسط		تعليم فوق المتوسط		تعليم عال		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
حصل على تدريب	٤١	٦٦ر١	٨٨	٦٩ر٨	١٣١	٦٩ر٣	١٠١	٧٠ر٦	٢٥٤	٧٠ر٤	٣٢	٦٩ر٦	٥٤	٧٣ر٠	٧٠١	٧٠ر٠
لم يحصل على تدريب	٢١	٣٣ر٩	٣٨	٣٠ر٢	٥٨	٣٠ر٧	٤٢	٢٩ر٤	١٠٧	٢٩ر٦	١٤	٣٠ر٤	٢٠	٢٧ر٠	٣٠٠	٣٠ر٠
الإجمالى	٦٢	١٠٠	١٢٦	١٠٠	١٨٩	١٠٠	١٤٣	١٠٠	٣٦١	١٠٠	٤٦	١٠٠	٧٤	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (١٦)
الوضع التدريبي قبل الالتحاق بالعمل والتخصص التعليمي

الوضع التدريبي / التخصص التعليمي	حصل على تدريب		لم يحصل على تدريب		الإجمالي	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪
غزل ونسيج	١٠	١٩٫٦	٤١	٨٠٫٤	٥١	١٠٠
تجارة	٢٤	١٠٫٥	٢٠٤	٨٩٫٥	٢٢٨	١٠٠
آداب	٢	٢٥٫٠	٦	٧٥٫٠	٨	١٠٠
حقوق	١	٣٣٫٣	٢	٦٦٫٧	٣	١٠٠
زراعة	٢	٢٢٫٢	٧	٧٧٫٨	٩	١٠٠
ميكانيكا	٤	٢٣٫٥	١٣	٧٦٫٥	١٧	١٠٠
علوم	١	١٢٫٥	٧	٨٧٫٥	٨	١٠٠
كمبيوتر	–	–	٢	١٠٠	٢	١٠٠
فنون	–	–	١	١٠٠	١	١٠٠
تعليم صناعي	١٩	١٢٫٩	١٢٨	٨٧٫١	١٤٧	١٠٠
تعليم عام	١٨	١٢٫٧	١٢٤	٨٧٫٣	١٤٢	١٠٠
تعليم أزهري	١	١٢٫٥	٧	٨٧٫٥	٨	١٠٠
الاجمالي	٨٢	١٣٫١	٥٤٢	٨٦٫٩	٦٢٤	١٠٠

جدول رقم (١٧)
الوضع التدريبى بعد الالتحاق بالعمل والتخصص التعليمى

الوضع التدريبى / التخصص التعليمى	حصل على تدريب		لم يحصل على تدريب		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪
غزل ونسيج	٣٢	٦٢ر٨	١٩	٣٧ر٢	٥١	١٠٠
تجارة	١٦٢	٧١ر١	٦٦	٢٨ر٩	٢٢٨	١٠٠
آداب	٧	٨٧ر٥	١	١٢ر٥	٨	١٠٠
حقوق	٢	٦٦ر٧	١	٣٣ر٣	٣	١٠٠
زراعة	٨	٨٨ر٩	١	١١ر١	٩	١٠٠
ميكانيكا	٩	٥٢ر٩	٨	٤٧ر١	١٧	١٠٠
علوم	٦	٧٥ر٠	٢	٢٥ر٠	٨	١٠٠
كمبيوتر	٢	١٠٠	–	–	٢	١٠٠
فنون	١	١٠٠	–	–	١	١٠٠
تعليم صناعى	١٠٣	٧٠ر١	٤٤	٢٩ر٩	١٤٧	١٠٠
تعليم عام	١٠٣	٧٢ر٥	٣٩	٢٧ر٥	١٤٢	١٠٠
تعليم أزهرى	٦	٧٥ر٠	٢	٢٥ر٠	٨	١٠٠
الإجمالى	٤٤١	٧٠ر٧	١٨٣	٢٩ر٣	٦٢٤	١٠٠

جدول رقم (١٨)
الوضع التدريبى قبل الالتحاق بالعمل والسن

السن / الوضع التدريبى	١٦-		٢١-		٢٦-		٣١-		٣٦-		٤١-		٤٦-		٥١-		٥٦-		٦١ فاكثر	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
حصل على تدريب	٦	٧ر٤	٢٠	١٤ر٤	٢٧	٢١ر٨	١٥	١٤ر٢	٢٠	١٥ر٤	١٩	١٥ر١	١٥	١١ر٢	١٣	٩ر٣	١	٦ر٣	١	٢٠ر٠
لم يحصل على تدريب	٧٥	٩٢ر٦	١١٩	٨٥ر٦	٩٧	٧٨ر٢	٩١	٥٨ر٨	١١٠	٨٤ر٦	١٠٧	٨٤ر٩	١١٩	٨٨ر٨	١٢٧	٩٠ر٧	١٥	٩٣ر٨	٤	٨٠ر٠
الإجمالى	٨١	١٠٠	١٣٩	١٠٠	١٢٤	١٠٠	١٠٦	١٠٠	١٣٠		١٢٦	١٠٠	١٣٤	١٠٠	١٤٠	١٠٠	١٦	١٠٠	٥	١٠٠

جدول رقم (١٩)
الوضع التدريبى بعد الالتحاق بالعمل والسن

السن / الوضع التدريبى	١٦-		٢١-		٢٦-		٣١-		٣٦-		٤١-		٤٦-		٥١-		٥٦-		٦١ فاكثر	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
حصل على تدريب	٦٧	٨٢ر٧	١١٥	٨٢ر٧	٩١	٧٣ر٤	٨٠	٧٥ر٥	٨٢	٦٣ر١	٧٤	٥٨ر٧	٨٤	٦٢ر٧	٩٥	٦٧ر٩	١٢	٧٥ر٠	١	٢٠ر٠
لم يحصل على تدريب	١٤	١٧ر٣	٢٤	١٧ر٣	٣٣	٢٦ر٦	٢٦	٢٤ر٥	٤٨	٣٦ر٩	٥٢	٤١ر٣	٥٠	٣٧ر٣	٤٥	٣٢ر١	٤	٢٥ر٠	٤	٨٠ر٠
الإجمالى	٨١	١٠٠	١٣٩	١٠٠	١٢٤	١٠٠	١٠٦	١٠٠	١٣٠		١٢٦	١٠٠	١٣٤	١٠٠	١٤٠	١٠٠	١٦	١٠٠	٥	١٠٠

جدول رقم (٢٠)
الوضع التدريبى قبل الالتحاق بالعمل والمهنة

الوضع التدريبى / المهنة	حصل على تدريب ك	حصل على تدريب ٪	لم يحصل على تدريب ك	لم يحصل على تدريب ٪	الإجمالى ك	الإجمالى ٪
رؤساء أقسام فنية	٣	١٠ر٠	٢٧	٩٠ر٠	٣٠	١٠٠
رؤساء أقسام إدارية	١	٢ر٩	٣٤	٩٧ر١	٣٥	١٠٠
إشراف فنى	٧	١٢ر٣	٥٠	٨٧ر٧	٥٧	١٠٠
إشراف إدارى	١	٦ر٣	١٥	٩٣ر٨	١٦	١٠٠
رئيس دورية	١	١٠ر٠	٩	٩٠ر٠	١٠	١٠٠
تخصصات مهنية فنية عليا	٧	٣٥ر٠	١٣	٦٥ر٠	٢٠	١٠٠
تخصصات مهنية غير فنية عليا	١١	٤٤ر٠	١٤	٥٦ر٠	٢٥	١٠٠
فنى متوسط	١٢	١١ر٢	٩٥	٨٨ر٨	١٠٧	١٠٠
إدارى أو كتابى متوسط	٨	١١ر١	٦٤	٨٨ر٩	٧٢	١٠٠
عامل فنى	٢٦	٢١ر٠	٩٨	٧٩ر٠	١٢٤	١٠٠
عمال إنتاج	٣٣	١٠ر٦	٢٧٧	٨٩ر٤	٣١٠	١٠٠
عمال إنتاج حياكة	١٦	١٧ر٢	٧٧	٨٢ر٨	٩٣	١٠٠
عمال إنتاج تريكو	٧	١٥ر٦	٣٨	٨٤ر٤	٤٥	١٠٠
أعمال إنتاجية مساعدة	٤	١٠ر٥	٣٤	٨٩ر٥	٣٨	١٠٠
تعبئة وتغليف	-	-	١٤	١٠٠	١٤	١٠٠
عامل مخازن	-	-	٥	١٠٠	٥	١٠٠
الإجمالى	١٣٧	١٣ر٧	٨٦٤	٨٦ر٣	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٢١)
الوضع التدريبى بعد الالتحاق بالعمل والمهنة

الوضع التدريبى / المهنة	حصل على تدريب ك	حصل على تدريب ٪	لم يحصل على تدريب ك	لم يحصل على تدريب ٪	الإجمالى ك	الإجمالى ٪
رؤساء اقسام فنية	٢٣	٧٦ر٧	٧	٢٣ر٣	٣٠	١٠٠
رؤساء أقسام إدارية	٢٧	٧٧ر١	٨	٢٢ر٩	٣٥	١٠٠
إشراف فنى	٤٥	٧٨ر٩	١٢	٢١ر١	٥٧	١٠٠
إشراف إدارى	٦	٣٧ر٥	١٠	٦٢ر٥	١٦	١٠٠
رئيس دورية	٨	٨٠ر٠	٢	٢٠ر٠	١٠	١٠٠
تخصصات مهنية فنية عليا	١٣	٦٥ر٠	٧	٣٥ر٠	٢٠	١٠٠
تخصصات مهنية غير فنية عليا	١٨	٧٢ر٠	٧	٢٨ر٠	٢٥	١٠٠
فنى متوسط	٧٤	٦٩ر٢	٣٣	٣٠ر٨	١٠٧	١٠٠
إدارى أو كتابى متوسط	٤٢	٥٨ر٣	٣٠	٤١ر٧	٧٢	١٠٠
عامل فنى	٧٥	٦٠ر٥	٤٩	٣٩ر٥	١٢٤	١٠٠
عمال إنتاج	٢٣٧	٧٦ر٥	٧٣	٢٣ر٥	٣١٠	١٠٠
عمال إنتاج حياكة	٦١	٦٥ر٦	٣٢	٣٤ر٤	٩٣	١٠٠
عمال إنتاج تريكو	٣٦	٨٠ر٠	٩	٢٠ر٠	٤٥	١٠٠
أعمال إنتاجية مساعدة	٢٣	٦٠ر٥	١٥	٣٩ر٥	٣٨	١٠٠
تعبئة وتغليف	٩	٦٤ر٣	٥	٣٥ر٧	١٤	١٠٠
عامل مخازن	٤	٨٠ر٠	١	٢٠ر٠	٥	١٠٠
الإجمالى	٧٠١	٧٠ر٠	٣٠٠	٣٠ر٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٢٢)
الوضع التدريبي قبل الالتحاق بالعمل والنوع

النوع / الوضع التدريبي	ذكر ك	ذكر ٪	أنثى ك	أنثى ٪	الإجمالي ك	الإجمالي ٪
حصل على تدريب	٩٨	١٣٫٤	٣٩	١٤٫٣	١٣٧	١٣٫٧
لم يحصل على تدريب	٦٣١	٨٦٫٦	٢٣٣	٨٥٫٧	٨٦٤	٨٦٫٣
الإجمالي	٧٢٩	١٠٠	٢٧٢	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٢٣)
الوضع التدريبي بعد الالتحاق بالعمل والنوع

النوع / الوضع التدريبي	ذكر ك	ذكر ٪	أنثى ك	أنثى ٪	الإجمالي ك	الإجمالي ٪
حصل على تدريب	٥١٤	٧٠٫٥	١٨٧	٦٨٫٨	٧٠١	٧٠٫٠
لم يحصل على تدريب	٢١٥	٢٩٫٥	٨٥	٣١٫٣	٣٠٠	٣٠٫٠
الإجمالي	٧٢٩	١٠٠	٢٧٢	١٠٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٢٤)
مدى الحاجة إلى تدريب جديد والمستوى التعليمي

الاستجابة / المستوى التعليمي	نعم ك	نعم ٪	لا ك	لا ٪	الإجمالي ك	الإجمالي ٪
أمي	٣٣	٥٣٫٢	٢٩	٤٦٫٨	٦٢	١٠٠
يقرأ ويكتب	٦١	٤٨٫٤	٦٥	٥١٫٦	١٢٦	١٠٠
ابتدائي	٩٦	٥٠٫٨	٩٣	٤٩٫٢	١٨٩	١٠٠
إعدادي	٩٤	٦٥٫٧	٤٩	٣٤٫٣	١٤٣	١٠٠
تعليم متوسط	٢٧٧	٧٦٫٧	٨٤	٢٣٫٣	٣٦١	١٠٠
تعليم فوق المتوسط	٤٠	٨٧٫٠	٦	١٣٫٠	٤٦	١٠٠
تعليم عال	٧٠	٩٤٫٦	٤	٥٫٤	٧٤	١٠٠
الإجمالي	٦٧١	٦٧٫٠	٣٣٠	٣٣٫٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٢٥)
مدى الحاجة إلى تدريب جديد والتخصص التعليمى

الاستجابة / التخصص التعليمى	نعم		لا		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪
غزل ونسيج	١٣	٤٨ر١	١٤	٥١ر٩	٢٧	١٠٠
تجارة	٦١	٦٣ر٥	٣٥	٣٦ر٥	٩٦	١٠٠
آداب	٤	١٠٠	-	-	٤	١٠٠
زراعة	٢	١٠٠	-	-	٢	١٠٠
ميكانيكا	٣	٣٠ر٠	٧	٧٠ر٠	١٠	١٠٠
علوم	٢	١٠٠	-	-	٢	١٠٠
كمبيوتر	٢	١٠٠	-	-	٢	١٠٠
فنون	١	١٠٠	-	-	١	١٠٠
تعليم صناعى	٥٢	٧٢ر٢	٢٠	٢٧ر٨	٧٢	١٠٠
تعليم عام	٤٤	٥٥ر٠	٣٦	٤٥ر٠	٨٠	١٠٠
تعليم أزهرى	٤	٦٦ر٧	٢	٣٣ر٣	٦	١٠٠
الإجمالى	١٨٨	٦٢ر٣	١١٤	٣٧ر٧	٣٠٢	١٠٠

جدول رقم (٢٦)
مدى الحاجة إلى تدريب جديد والسن

الاستجابة / السن	نعم		لا		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪
١٦-	٥٩	٧٢ر٨	٢٢	٢٧ر٢	٨١	١٠٠
٢١-	١١٥	٨٢ر٧	٢٤	١٧ر٣	١٣٩	١٠٠
٢٦-	١٠٣	٨٣ر١	٢١	١٦ر٩	١٢٤	١٠٠
٣١-	٧٩	٧٤ر٥	٢٧	٢٥ر٥	١٠٦	١٠٠
٣٦-	٨٦	٦٦ر٢	٤٤	٣٣ر٨	١٣٠	١٠٠
٤١-	٧٦	٦٠ر٣	٥٠	٣٩ر٧	١٢٦	١٠٠
٤٦-	٧٦	٥٦ر٧	٥٨	٤٣ر٣	١٣٤	١٠٠
٥١-	٦٩	٤٩ر٣	٧١	٥٠ر٧	١٤٠	١٠٠
٥٦-	٥	٣١ر٣	١١	٦٨ر٧	١٦	١٠٠
٦١ فأكثر	٣	٦٠ر٠	٢	٤٠ر٠	٥	١٠٠
الإجمالى	٦٧١	٦٧ر٠	٣٣٠	٣٣ر٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٢٧)

أنواع الاحتياجات التدريبية والسن*

السن / أنواع الاحتياجات	١٦- ك	١٦- ٪	٢١- ك	٢١- ٪	٢٦- ك	٢٦- ٪	٣١- ك	٣١- ٪	٣٦- ك	٣٦- ٪	٤١- ك	٤١- ٪	٤٦- ك	٤٦- ٪	٥١- ك	٥١- ٪	٥٦- ك	٥٦- ٪	٦١- ك	٦١- ٪
تكنولوجيا المكن الحديث	٢٤	٤٠ر٧	٤٦	٤٠ر٠	٣٩	٣٧ر٩	٣٤	٤٣ر٠	٣٠	٣٤ر٩	٢٦	٣٤ر٢	١٩	٢٥ر٠	٢٠	٢٩ر٠	١	٢٠ر٠	١	٣٣ر٣
حاسب آلى	١٤	٢٣ر٧	٣٤	٢٩ر٦	٢٧	٢٦ر٢	٢٥	٣١ر٦	٣٠	٣٤ر٩	٢٢	٢٨ر٩	٢٤	٣١ر٦	٢٠	٢٩ر٠	—	—	٢	٦٦ر٧
بعثات للخارج	٣	٥ر١	٤	٣ر٥	١٠	٩ر٧	٦	٧ر٦	٣	٣ر٥	٣	٣ر٩	٤	٥ر٣	٣	٤ر٣	١	٢٠ر٠	—	—
تدريب فنى متخصص	٨	١٣ر٦	٢١	١٨ر٣	٢١	٢٠ر٤	١٥	١٩ر٠	١٤	١٦ر٣	١٠	١٣ر٢	١٣	١٧ر١	١٤	٢ر٣	١	٢٠ر٠	١	٣٣ر٣
تدريب إدارى متخصص	—	—	١	٩ر	٥	٤ر٩	٤	٥ر١	٣	٣ر٥	٣	٣ر٩	٧	٩ر٢	١	١ر٤	—	—	—	—
تدريب قيادى	—	—	١	٩ر	٢	١ر٩	٢	٢ر٥	١	١ر٢	١	١ر٣	٣	٣ر٩	١	١ر٤	—	—	—	—
التدريب على الأساليب الحديثة	١٨	٣٠ر٥	٢٨	٢٤ر٣	٢٨	٢٧ر٢	١٧	٢١ر٥	٢١	٢٤ر٤	٢١	٢٧ر٦	٢٣	٣٠ر٣	٢٠	٢٩ر٠	٤	٨٠ر٠	—	—
دورات الجودة	٢	٣ر٤	٦	٥ر٢	٥	٤ر٩	١	١ر٣	١	١ر٢	٥	٦ر٦	٢	٢ر٦	٤	٥ر٨	—	—	١	٣٣ر٣
عدد المستجيبين	٥٩	—	١١٥	—	١٠٣	—	٧٩	—	٨٦	—	٧٦	—	٧٦	—	٦٩	—	٥	—	٣	—

* توجد إمكانية إختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٢٨)
مدى الحاجة إلى تدريب جديد والمهنة

الاستجابة / المهنة	نعم		لا		الإجمالي	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪
رؤساء أقسام فنية	٢٥	٨٣ر٣	٥	١٦ر٧	٣٠	١٠٠
رؤساء أقسام إدارية	٣٠	٨٥ر٧	٥	١٤ر٣	٣٥	١٠٠
إشراف فنى	٤٨	٨٤ر٢	٩	١٥ر٨	٥٧	١٠٠
إشراف إدارى	١١	٦٨ر٧	٥	٣١ر٣	١٦	١٠٠
رئيس وردية	٤	٤٠ر٠	٦	٦٠ر٠	١٠	١٠٠
تخصصات مهنية فنية عليا	١٩	٩٥ر٠	١	٥ر٠	٢٠	١٠٠
تخصصات مهنية غير فنية عليا	٢٣	٩٢ر٠	٢	٨ر٠	٢٥	١٠٠
فنى متوسط	٧٨	٧٢ر٩	٢٩	٢٧ر١	١٠٧	١٠٠
إدارى أو كتابى متوسط	٥١	٧٠ر٨	٢١	٢٩ر٢	٧٢	١٠٠
عامل فنى	٧٥	٦٠ر٥	٤٩	٣٩ر٥	١٢٤	١٠٠
عمال إنتاج	١٨٤	٥٩ر٤	١٢٦	٤٠ر٦	٣١٠	١٠٠
عمال إنتاج حياكة	٦٠	٦٤ر٥	٣٣	٣٥ر٥	٩٣	١٠٠
عمال إنتاج تريكو	٢٩	٦٤ر٤	١٦	٣٥ر٦	٤٥	١٠٠
أعمال إنتاجية مساعدة	٢٤	٦٣ر٢	١٤	٣٦ر٨	٣٨	١٠٠
تعبئة وتغليف	٩	٦٤ر٣	٥	٣٥ر٧	١٤	١٠٠
عامل مخازن	١	٢٠ر٠	٤	٨٠ر٠	٥	١٠٠
الإجمالى	٦٧١	٦٧ر٠	٣٣٠	٣٣ر٠	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٢٩)
أنواع الاحتياجات التدريبية والمهنة

أنواع الاحتياجات / المهنة	تكنولوجيا المكن الحديث		حاسب الآلي		بعثات الخارج		تدريب فني متخصص		تدريب إداري متخصص		تدريب قيادي		التدريب على الأساليب الحديثة		دورات الجودة		الإجمالي	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
رؤساء أقسام فنية	٦	٢٤ر٠	٨	٣٢ر٠	–	–	٩	٣٦ر٠	٢	٨ر٠	–	–	٧	٢٨ر٠	١	٤ر٠	٢٥	١٠٠
رؤساء أقسام إدارية	٢	٦ر٧	٢١	٧٠ر٠	٤	١٣ر٣	٤	١٣ر٣	٢	٦ر٧	٢	٦ر٧	٣	١٠ر٠	٢	٦ر٧	٣٠	١٠٠
إشراف فني	١٦	٣٣ر٣	١٦	٣٣ر٣	٣	٦ر٣	١٠	٢٠ر٨	١	٢ر١	٢	٤ر٢	١٥	٣١ر٣	١	٢ر١	٤٨	١٠٠
إشراف إداري	–	–	٨	٧٢ر٧	–	–	٢	١٨ر٢	١	٩ر١	–	–	١	٩ر١	١	٩ر١	١١	١٠٠
رئيس وردية	١	٢٥ر٠	–	–	–	–	١	٢٥ر٠	–	–	–	–	١	٢٥ر٠	١	٢٥ر٠	٤	١٠٠
تخصصات مهنية فنية عليا	٥	٢٦ر٣	٩	٤٧ر٤	٢	١٠ر٥	٤	٢١ر١	١	٥ر٣	١	٥ر٣	٧	٣٦ر٨	–	–	١٩	١٠٠
تخصصات مهنية غير فنية عليا	١	٤ر٣	١٧	٧٣ر٩	٣	١٣ر٠	١	٤ر٣	٦	٢٦ر١	٢	٨ر٧	٣	١٣ر٠	١	٤ر٣	٢٣	١٠٠
فني متوسط	٣٥	٤٤ر٩	١٣	١٦ر٧	٦	٧ر٧	٢٢	٢٨ر٢	–	–	–	–	١٨	٢٣ر١	٧	٩ر٠	٧٨	١٠٠
إداري أو كتابي متوسط	١	٢ر٠	٣٣	٦٤ر٧	٥	٩ر٨	٦	١١ر٨	٩	١٧ر٦	١	٢ر٠	٦	١١ر٨	–	–	٥١	١٠٠
عامل فني	٢٨	٣٧ر٣	١٦	٢١ر٣	١	١ر٣	١٩	٢٥ر٣	١	١ر٣	٢	٢ر٧	٢١	٢٨ر٠	٤	٥ر٣	٧٥	١٠٠
عمال إنتاج	١٠١	٥٤ر٩	٢٣	١٢ر٥	١١	٦ر٠	٢٢	١٢ر٠	١	ر٥	–	–	٥٩	٣٢ر١	٥	٢ر٧	١٨٤	١٠٠
عمال إنتاج حياكة	١٩	٣١ر٧	٢٠	٣٣ر٣	١	١ر٧	١٣	٢١ر٧	–	–	–	–	١١	١٨ر٣	٣	٥ر٠	٦٠	١٠٠
عمال إنتاج تريكو	١٢	٤١ر٤	٧	٢٤ر١	١	٣ر٤	٥	١٧ر٢	–	–	–	–	١٠	٣٤ر٥	١	٣ر٤	٢٩	١٠٠
أعمال إنتاجية مساعدة	١٢	٥٠ر٠	٣	١٢ر٥	–	–	–	–	–	–	–	–	١٢	٥٠ر٠	–	–	٢٤	١٠٠
تعبئة وتغليف	–	–	٤	٤٤ر٤	–	–	–	–	–	–	١	١١ر١	٦	٦٦ر٧	–	–	٩	١٠٠
عامل مخازن	١	١٠٠	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	١	١٠٠
عدد المستجيبين ٦٧١																		

* توجد إمكانية إختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٣٠)
مدى الحاجة إلى تدريب جديد والنوع

الاستجابة	ذكر		أنثى		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نعم	٤٨٦	٦٦٫٧	١٨٥	٦٨٫٠	٦٧١	٦٧٫٠
لا	٢٤٣	٣٣٫٣	٨٧	٣٢٫٠	٣٣٠	٣٣٫٠
الإجمالى	٧٢٩	١٠٠٫٠	٢٧٢	١٠٠٫٠	١٠٠١	١٠٠٫٠

جدول رقم (٣١)
أنواع الاحتياجات التدريبية والنوع*

أنواع الاحتياجات	ذكر		أنثى	
	ك	٪	ك	٪
تكنولوجيا المكن الحديث	١٩٦	٤٠٫٣	٤٤	٢٣٫٨
حاسب آلى	١٢٣	٢٥٫٣	٧٥	٤٠٫٥
بعثات للخارج	٣٦	٧٫٤	١	٠٫٥
تدريب فنى متخصص	٩٢	١٨٫٩	٢٦	١٤٫١
تدريب إدارى متخصص	١٥	٣٫١	٩	٤٫٩
تدريب قيادى	٨	١٫٦	٣	١٫٦
التدريب على الأساليب الحديثة	١٢٩	٢٦٫٥	٥١	٢٧٫٦
دورات جودة	١٤	٢٫٩	١٣	٧٫٠
عدد المستجيبين	٤٨٦	–	١٨٥	–

* توجد إمكانية إختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٣٢)

الاحتياجات التدريبية : الوقت المناسب للتدريب

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
أثناء العمل	٧٢	٦٣ر٧	٤٤	٢٣ر٨	٧٥	٤٢ر٦	٢٢	٣٦ر١	٦	١٧ر٦	٢١	٤٨ر٨	١٢	٢٠ر٣	٢٥٢	٣٧ر٦
قبل مواعيد العمل	٣	٢ر٧	٥	٢ر٧	٤	٢ر٣	—	—	—	—	١	٢ر٣	٤	٦ر٨	١٧	٢ر٥
بعد مواعيد العمل	٢٣	٢٠ر٤	٨٥	٤٥ر٩	٤٣	٢٤ر٤	٢٣	٣٧ر٧	١١	٣٢ر٤	١٥	٣٤ر٩	١٤	٢٣ر٧	٢١٤	٣١ر٩
تخصيص فترة تفرغ	١٥	١٣ر٣	٥١	٢٧ر٦	٥٤	٣٠ر٧	١٦	٢٦ر٢	١٧	٥٠ر٠	٦	١٤ر٠	٢٩	٤٩ر٢	١٨٨	٢٨ر٠
الإجمالى	١١٣	١٠٠	١٨٥	١٠٠	١٧٦	١٠٠	٦١	١٠٠	٣٤	١٠٠	٤٣	١٠٠	٥٩	١٠٠	٦٧١	١٠٠

جدول رقم (٣٣)
الاحتياجات التدريبية : مدة التدريب

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
أسبوع	٣١	٢٧ر٤	٤٢	٢٢ر٧	١١	٦ر٣	١٣	٢١ر٣	٧	٢٠ر٦	٧	١٦ر٣	٢١	٣٥ر٦	١٣٢	١٩ر٧
أسبوعان	٢٥	٢٢ر١	٤٥	٢٤ر٣	٢٧	١٥ر٣	١٢	١٩ر٧	٦	١٧ر٦	٨	١٨ر٦	٦	١٠ر٢	١٢٩	١٩ر٢
ثلاثة أسابيع	٨	٧ر١	١٠	٥ر٤	١٧	٩ر٧	٢	٣ر٣	٢	٥ر٩	١	٢ر٣	٨	١٣ر٦	٤٨	٧ر٢
شهر	٣١	٢٧ر٤	٥٥	٢٩ر٧	٥٥	٣١ر٣	١٥	٢٤ر٦	١١	٣٢ر٤	١٧	٣٩ر٥	١٢	٢٠ر٣	١٩٦	٢٩ر٢
أكثر من شهر	١١	٩ر٧	٢٩	١٥ر٧	٣٠	١٧ر٠	٨	١٣ر١	٧	٢٠ر٦	١٠	٢٣ر٣	١٠	١٦ر٩	١٠٥	١٥ر٦
حسب برنامج	٧	٦ر٢	٤	٢ر٢	٣٦	٢٠ر٥	١١	١٨ر٠	١	٢ر٩	—	—	٢	٣ر٤	٦١	٩ر١
التدريب	١١٣	١٠٠	١٨٥	١٠٠	١٧٦	١٠٠	٦١	١٠٠	٣٤	١٠٠	٤٣	١٠٠	٥٩	١٠٠	٦٧١	١٠٠

جدول رقم (٣٤)

الاحتياجات التدريبية : (الجهات التى تقوم بالتدريب) *

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
الشركة التى أعمل بها	٦٣	٥٥ر٨	١٠٩	٥٨ر٩	٩٧	٥٥ر١	٤١	٦٧ر٢	٢٣	٦٧ر٦	٢٢	٥١ر٢	٤٥	٧٦ر٣	٤٠٠	٥٩ر٦
خبراء من شركة أخرى	٢٦	٢٣ر٠	٤٢	٢٢ر٧	٢٧	١٥ر٣	١٠	١٦ر٤	٥	١٤ر٧	١٦	٣٧ر٢	٣	٥ر١	١٢٩	١٩ر٢
خبراء أجانب	٥	٤ر٤	١٩	١٠ر٣	١٤	٨ر٠	٥	٨ر٢	٢	٥ر٩	٣	٧ر٠	٣	٥ر١	٥١	٧ر٦
مركز تدريب حكومى	١٤	١٢ر٤	١٦	٨ر٦	٣٤	١٩ر٣	٢	٣ر٣	٢	٥ر٩	١	٢ر٣	٤	٦ر٨	٧٣	١٠ر٩
مركز تدريب خاص	٩	٨ر٠	١٧	٩ر٢	٣١	١٧ر٦	٥	٨ر٢	٢	٥ر٩	٢	٤ر٧	٥	٨ر٥	٧١	١٠ر٦
صندوق الدعم	٣	٢ر٧	–	–	١	ر٦	–	–	–	–	–	–	–	–	٤	ر٦
جهة حكومية	١	ر٩	–	–	٥	٢ر٨	١	١ر٦	–	–	١	٢ر٣	٤	٦ر٨	١٢	١ر٨
منحة خارجية	–	–	٣	١ر٦	٢	١ر١	–	–	–	–	–	–	٢	٣ر٤	٧	١ر٠
معهد الأمن الصناعى	–	–	–	–	٤	٢ر٣	–	–	–	–	–	–	٤	٦ر٨	٨	١ر٢
عدد المستجيبين	١١٣	–	١٨٥	–	١٧٦	–	٦١	–	٣٤	–	٤٣	–	٥٩	–	٦٧١	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٣٥)
الاحتياجات التدريبية (أساليب التدريب)

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالي	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
نظري	١	٩ر	—	—	١	٦ر	—	—	—	—	١	٢ر٣	—	—	٣	٤ر
عملي	١٢	١٠ر٦	٢٢	١١ر٩	١٧	٩ر٧	٥	٨ر٢	٤	١١ر٨	٢	٤ر٧	١	١ر٧	٦٣	٩ر٤
نظري وعملي	١٠٠	٨٨ر٥	١٦٣	٨٨ر١	١٥٨	٨٩ر٨	٥٦	٩١ر٨	٣٠	٨٨ر٢	٤٠	٩٣ر٠	٥٨	٩٨ر٣	٦٠٥	٩٠ر٢
الإجمالي	١١٣	١٠٠	١٨٥	١٠٠	١٧٦	١٠٠	٦١	١٠٠	٣٤	١٠٠	٤٣	١٠٠	٥٩	١٠٠	٦٧١	١٠٠

جدول رقم (٣٦)
الاحتياجات التدريبية (نوعية القائمين بالتدريب) *

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالي	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
رئيس العمل	٢٠	١٧ر٧	٣٣	١٧ر٨	٣٤	١٩ر٣	١٠	١٦ر٤	٥	١٤ر٧	١٢	٢٧ر٩	٩	١٥ر٣	١٢٣	١٨ر٣
عامل قديم أو زميل	١٢	١٠ر٦	٣٦	١٩ر٥	٢٢	١٢ر٥	٧	١١ر٥	١٥	٤٤ر١	٦	١٤ر٠	٢٢	٣٧ر٣	١٢٠	١٧ر٩
فني متخصص	٦٥	٥٧ر٥	٩٨	٥٣ر٠	٨٦	٤٨ر٩	٤٧	٧٧ر٠	٩	٢٦ر٥	٢٠	٤٦ر٥	٢٥	٤٢ر٤	٣٥٠	٥٢ر٢
مدرب متخصص	٢٤	٢١ر٢	٣٧	٢٠ر٠	٥٧	٣٢ر٤	١	١ر٦	٦	١٧ر٦	٩	٢٠ر٩	٧	١١ر٩	١٤١	٢١ر٠
عدد المستجيبين	١١٣	—	١٨٥	—	١٧٦	—	٦١	—	٣٤	—	٤٣	—	٥٩	—	٦٧١	—

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٣٧)
الاحتياجات التدريبية (أساليب الثواب) *

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
مكافأة مادية	٧٤	٦٥ر٥	١٢٢	٦٥ر٩	٩٢	٥٢ر٣	٣٦	٥٩ر٠	٢٠	٥٨ر٨	٢٦	٦٠ر٥	٤٣	٧٢ر٩	٤١٣	٦١ر٥
مكافآت أدبية	١٤	١٢ر٤	٣٧	٢٠ر٠	٢٣	١٣ر١	١٦	٢٦ر٢	٢	٥ر٩	١٠	٢٣ر٣	١٠	١٦ر٩	١١٢	١٦ر٧
الترقية	٣٩	٣٤ر٥	٢١	١١ر٤	٥٥	٣١ر٣	١٠	١٦ر٤	٤	١١ر٨	٩	٢٠ر٩	٣	٥ر١	١٤١	٢١ر٠
يحسب فى تقارير الإنجاز	١٠	٨ر٨	١٣	٧ر٠	٣٧	٢١ر٠	٩	١٤ر٨	٤	١١ر٨	٤	٩ر٣	٣	٥ر١	٨٠	١١ر٩
لا يوجد ثواب	٢	١ر٨	٤	٢ر٢	٦	٣ر٤	١	١ر٦	٦	١٧ر٦	–	–	٣	٥ر١	٢٢	٣ر٣
عدد المستجيبين	١١٣	–	١٨٥	–	١٧٦	–	٦١	–	٣٤	–	٤٣	–	٥٩	–	٦٧١	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٣٨)
الاحتياجات التدريبية (أساليب العقاب) *

البند	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالى	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
عقاب مادى	٩٧	٨٥ر٨	١٦٠	٨٦ر٥	٩٧	٥٥ر١	٤٦	٧٥ر٤	٢١	٦١ر٨	٣٧	٨٦	٤٣	٧٢ر٩	٥٠١	٧٤ر٧
عدم الترقية	٥	٤ز٤	١٢	٦ر٥	١٦	٩ر١	٧	١١ر٥	٤	١١ر٨	٢	٤ر٧	٥	٨ر٥	٥١	٧ر٦
يحسب فى تقارير الإنجاز	٧	٦ر٢	١٠	٥ر٤	٤١	٢٣ر٣	٣	٤ر٩	٢	٥ر٩	٢	٤ر٧	٩	١٥ر٣	٧٤	١١ر٠
لا يوجد عقاب	٥	٤ر٤	٦	٣ر٢	٢٧	١٥ر٣	٧	١١ر٥	٩	٢٦ر٥	٣	٧ر٠	٣	٥ر١	٦٠	٨ر٩
عدد المستجيبين	١١٣	–	١٨٥	–	١٧٦	–	٦١	–	٣٤	–	٤٣	–	٥٩	–	٦٧١	–

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٣٩)
أوضاع التدريب : شركة رقم (١)*

أنواع التدريب	القائم بالتدريب	مشكلات التدريب	الخدمات التدريبية للغير
– توقف برامج تدريب العاملين الجدد – تدريب نمطى للإدارات العليا والوسطى ، والعمالة المهنية :		ارتفاع تكلفة البرامج التدريبية التى تقدمها الأجهزة المختصة خارج الشركة	توقفت
* برامج السلامة والصحة المهنية للمتخصصين فى الأمن الصناعى .	أجهزة مختصة خارج الشركة		
* برامج الوقاية من الحريق لعمال الانتاج ، وعمال الأطفاء .	إدارة التدريب بالشركة والعمال القدامى		
* تدريب مالى وتجارى للعاملين فى الإدارات المالية والتجارية .	أجهزة مختصة خارج الشركة		
* التدريب على العلاقات الإنسانية للمشرفين ، والإدارة الوسطى .	داخل وخارج الشركة		

* شركة قطاع أعمال عام فى مرحلة الخصخصة .

جدول رقم (٤٠)
أوضاع التدريب : شركة رقم (٢)*

أنواع التدريب	القائم بالتدريب	مشكلات التدريب	الخدمات التدريبية للغير
– تدريب العاملين الجدد (عمال الإنتاج) أثناء العمل .	المشرفون على الأقسام الإنتاجية	– تعطيل العمل وضعف المستوى التعليمى المتدربين .	– تدريب طلبة الجامعة
– تدريب مستمر للمهندسين والفنيين على الآلات الحديثة .	أجهزة مختصة خارج الشركة	– ارتفاع تكلفة البرامج التدريبية خارج الشركة	– تدريب طلبة مدرسة مبارك – كول

* شركة قطاع خاص كبير .

جدول رقم (٤١)
أوضاع التدريب : شركة رقم (٣)*

أنواع التدريب	القائم بالتدريب	مشكلات التدريب	الخدمات التدريبية للغير
– إعداد عمالة حديثة صغيرة فى السن قبل التحاقها بالعمل فى الأقسام الإنتاجية .	التدريب يتم داخل الشركة ويقوم به العاملون ذوو الخبرة من التخصصات المختلفة تحت إشراف إدارة التدريب	– نقص الوعى الثقافى بأهمية التدريب	– تدريب طلاب الجامعات
– تدريب على العمل لكافة فئات العاملين الجدد .		– عدم التفرغ للتدريب (التدريب أثناء العمل)	– التعاون مع الأجهزة العلمية فى إجراء دراسات
– برامج توعية ثقافية بنظم ولوائح الشركة وأنشطتها الإنتاجية لكافة فئات العاملين الجدد .		– عدم وجود حافز مادى	– تدريب عملى لطلاب مدارس التعليم الفنى
– برامج تدريب نوعية متخصصة لرفع مستوى المهارة للمهندسين والفنيين والإدارة العليا .	أجهزة مختصة خارج الشركة	– عدم توفر أجهزة العرض الحديثة فى قاعات التدريب	– تدريب طلبة التلمذة الصناعية
– تدريب الطلبة والصبية	الإدارات المختصة بالشركة	– ارتفاع تكلفة البرامج التدريبية خارج الشركة	– إعداد صبية تدرج مهنى .
		– التركيز على الجانب النظرى أكثر من الجانب العملى .	
		– عدم الجدية والتسرب من التدريب بسبب ضعف الحافز المادى	
		– سوء استخدام الآلات والمعدات من الطلبة والصبية	
		– عدم الاحتياج الفعلى لكل هذه الأعداد من المتدربين	

* شركة قطاع أعمال عام .

جدول رقم (٤٢)
أوضاع التدريب : شركة رقم (٤)*

أنواع التدريب	القائم بالتدريب	مشكلات التدريب	الخدمات التدريبية للغير
– تدريب العاملين الجدد (العاملين فى الإنتاج) – تدريب عمال الإنتاج المهرة على الآلات الحديثة – صبية تحت التدريب	رؤساء الأقسام والعمال القدامى فى إدارات الإنتاج	– عدم جود مدربين متخصصين – عدم قدرة بعض العاملين على استيعاب التدريب – عدم استقرار العمالة بالشركة بعد تدريبها – ضياع الوقت والجهد فى تدريب العمالة الجديدة – تلف بعض الأجهزة والمنتجات أثناء التدريب . – تحمل الشركة لأجور العمال تحت التدريب – وكل ذلك يؤدى إلى ارتفاع التكلفة – عدم وجود مراكز تدريب حكومية لإلحاق العمالة بها	لا يوجد

* شركة قطاع خاص فوق المتوسط .

جدول رقم (٤٣)
أوضاع التدريب : شركة رقم (٥)*

أنواع التدريب	القائم بالتدريب	مشكلات التدريب	الخدمات التدريبية للغير
– محاضرات نظرية من الثقافة العمالية لتوعية العاملين بقانون العمل . – تدريب عمال الإنتاج الجدد	أساتذة من الثقافة العمالية. المشرفون والعمال القدامى	– انخفاض المستوى المهارى والتدريبى للعمال الجدد – ارتفاع دوران العمالة نظرا لأن أغلب العاملين من الإناث ويكثر بينهن ترك العمل مما يؤدى باستمرار إلى استحداث عمالة جديدة ، والتى تكون منخفضة المهارة	لا يوجد

* شركة قطاع خاص متوسط .

جدول رقم (٤٤)
أوضاع التدريب : شركة رقم (٦)*

أنواع التدريب	القائم بالتدريب	مشكلات التدريب	الخدمات التدريبية للغير
تدريب عمال الإنتاج الجدد. التدريب على الأمن الصناعى	العمال المهرة والقدامى من ذوى الخبرة من العاملين بالشركة. أجهزة مختصة خارج الشركة	لا توجد مشكلات	لا يوجد

* شركة قطاع خاص أقل من المتوسط .

جدول رقم (٤٥)
أوضاع التدريب : شركة رقم (٧)*

أنواع التدريب	القائم بالتدريب	مشكلات التدريب	الخدمات التدريبية للغير
– تدريب عمال الإنتاج والعمال الفنيين الجدد – التدريب النوعى المستمر للعمال والفنيين على الآلات الحديثة – الصبية تحت التدريب – ندوات تثقيفية عن الأمن الصناعى	إدارات الإنتاج بالشركة بواسطة مدربين من أصحاب المهارات التدريبية من العاملين بالشركة أجهزة مختصة خارج الشركة	لا توجد مشكلات	– تدريب طلبة مدرسة مبارك – كول

* شركة قطاع خاص متوسط .

ملحق رقم (٣)

استمارة العاملين

المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية
شعبة بحوث مؤسسات وقوى التنمية الاجتماعية
قسم بحوث التعليم والقوى العاملة

رقم مسلسل ☐☐☐☐

بحث الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج

دراسة ميدانية

استمارة العاملين

اسم الشركة .... ☐
المنطقـــــة ....
نوع الملكيــة ....

اسم الباحث : تاريخ ملء الاستمارة :
اسم المراجع : تاريـــخ المراجعـــة :

بيانات هذه الاستمارة سرية للغاية
ولا تستخدم فى غير أغراض البحث العلمى

٢٠٠٥

أولا : البيانات الأساسية

١ - الاســـم :

٢ - القســـم :

١ - الأقسام الإنتاجية (1)
٢ - إدارة الموارد البشرية (2)
٣ - إدارة التخطيط والمتابعة (3)
٤ - إدارة المبيعات (4)
٥ - إدارة التسويق (5)
٦ - إدارة الجودة (6)
٧ - إدارة هندسة الإنتاج (7)
٨ - الإدارة المالية (8)
٩ - الأقسام الإدارية (المخازن والمشتريات) (9)
١٠- إدارة الخدمات (كهرباء - معامل - ورش - صيانة) (10)
١١- أخرى تذكر : (11)

....

....

٣ - النـــوع :

ذكــــر (1) أنثى (2)

٤ - الســـن : (   )

٥ - الحالة التعليمية

أ - المستوى التعليمى : إتعلمت لحد فين ؟

١ - أمـــــــــــى (1)

٢ - يقــــرأ ويكتــــب (2)

٣ - ابتدائـــــــــى (3)

٤ - إعدادى (أساسى) (4)

٥ - تغليم متوســـــط (5)

٦ - تعليم فوق المتوسط (6)

٧ - تعـليــم عـــــال (7)

٨ - أخـــرى تذكـــــر : (8)

....

....

١ ، ٢ ، ٣ انتقل إلى س ٦

ب - التخصص التعليمى : نوع التعليم

١ - غزل ونسيج (1)

٢ - تجــــارة (2)

٣ - آداب (3)

٤ - حقـــــوق (4)

٥ - زراعــــة (5)

٦ - ميكانيكــا (6)

٧ - علوم (كيمياء - فيزياء) (7)

٨ - كمبيوتـــر (8)

٩ - فنـــــون (9)

١٠- تعليم صناعى (10)

١١- تعليم عام (11)

١٢- أخرى تذكر (12)

....

....

٦ - وبتشتغل إيه حاليا ؟ (المهنة والمستوى الوظيفى)

١ - مستوى رؤساء أقسام فنية (1)
(إنتاج - صيانة - جودة ... إلخ)

٢ - مستوى رؤساء أقسام إدارية (2)
(شئون إدارية - مالية)

٣ - مستوى إشرافى فنى (مشرف - ملاحظ) (3)
(مشرف صيانة - إنتاج - جودة ... إلخ)

٤ - مستوى إشرافى إدارى (مشرف - ملاحظ) (4)
(إدارى - مالى - شئون موظفين ... إلخ)

٥ - رئيس وردية (5)

٦ - مستوى تخصصات مهنية فنية عليا
(مهندس - كيمائى ... إلخ) (6)

٧ - مستوى تخصصات مهنية غير فنية عليا
(إدارى - مالى - قانونى ... إلخ) (7)

٨ - مستوى فنى متوسط
(فنى صيانة - صباغة - جودة ... إلخ) (8)

٩ - مستوى إدارى أو كتابى متوسط
(إدارى - مخازن - حسابات ... إلخ) (9)

١٠- مستوى عامل فنى
(صباغة - زوى - صيانة ... إلخ) (10)

١١- مستوى عمال إنتاج
(غزل ونسيج وتحضيرات وتجهيز) (11)

١٢- مستوى عمال إنتاج حياكة (12)

١٣- مستوى عمال إنتاج تريكو (13)

١٤- أخرى تذكر : (14)

....

....

٧ - وهل كنت بتشتغل شغلانة تانية قبل العمل الحالى ؟

نعـــم (1)　　　لا (2)

نعم إستمر - لا انتقل إلى س٩

٨- إيه هى ؟

- نفس المهنـة (1)
- مهنة أخرى (2)

٩- أ - عــدد سنـــوات العمــــل الحالى ( )

ب - عـــدد سـنوات المهـن السابقـة ( )

جـ - (إجمالـــى سنـــوات العمـــل) ( )

لغير الحاصلين على مؤهلات تعليمية تسأل الاسئلة من ١٠- ١٩ ثم انتقل إلى س٢١ واستمر

١٠- ليه ما تعلمتش ؟

١ - عـدم كفايـة دخـل الأســرة ( )

٢ - ارتفـا ع تكلفـــة التعليــم ( )

٣ - صعوبـة المناهـج التعليميـة ( )

٤ - وفـــاة عائـل الأســـــرة ( )

٥ - حاجـة الأســرة لعملـــى ( )

٦ - عدم اهتمام الأسرة بالتعليم ( )

٧ - عـدم رغبتـى فـى التعليـم ( )

٨ - أخـــرى تذكـــــــر : ( )

....

....

١١- هل سبق لك الحصول على برامج لمحو الأمية قبل الالتحاق بالعمل الحالى ؟

نعم (1) لا (2)

١٢- هل فيه برامج لمحو الأمية بالشركة ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر لا انتقل إلى س٢١

١٣- هل أنت أستفدت منها ؟

نعم (1) لا (2)

نعم يسأل س١٤ ثم انتقل إلى س١٦ واستمر – لا يسأل ١٥ ثم استمر

١٤- إيه اللى استفدته منها ؟

١ – الحصول على شهادة محو الأمية ( )
٢ – التعيين بالمشركة ( )
٣ – الترقيـــــــــة ( )
٤ – معرفتى بالقراءة والكتابة ( )
٥ – تحسيـن آدائـى للعمـل ( )
٦ – أخـــــرى تذكـــــر : ( )

....

....

١٥- ليه لم تستفد منها ؟

١ - لــم أتعلــم منهــا شــئ ( )
٢ - مواعيد الدراسة لا تتناسب مع مواعيد العمل ( )
٣ - مــدة الدراســة غيــر كافيــة ( )
٤ - لـم أستفد منهـا فى عملـى ( )
٥ - أسلوب الدراسة غير مناسب ( )
٦ - عــدم توفــر المدرسيـــن ( )
٧ - أخـــــرى تذكـــــر : ( )

....

....

١٦- هل فيه مكافآت أو حوافز للمنتظمين فى الدروس ؟

نعم (1) لا (2)

١٧- هل فيه عقاب أو جزاء لغير المنتظمين فى الدروس ؟

نعم (1) لا (2)

١٨- وأيه فى رأيك أهم المشاكل فى برامج محو الأمية ؟

١ - مــدة الدراســة غيــر كافيــة ( )
٢ - مواعيد الدراسة لا تتناسب مع مواعيد العمل ( )
٣ - عـــدم توفــر المدرسيـــن ( )
٤ - عدم وجود جزاءات أو مكافآت ( )
٥ - أخـــــرى تذكـــــر : ( )

....

....

١٩- وإيه مقترحاتك لتحسينها أو الاستفادة منها ؟

١ - تخصيص وقت للدراسة ( )

٢ - مراعاة عدم تعارض مواعيد العمل مع مواعيد الدراسة ( )

٣ - تحسين المنهج وأساليب الدراسة ( )

٤ - الاستمرار فى البرامج ( )

٥ - أخـــــرى تذكـــــر : ( )

....

....

الحاصلين على تعليم أساسى ومؤهل متوسط يسأل س٢٠واستمر

٢٠- ليه ما كملتش تعليمك ؟

١ - لعــدم كفايــة دخــل الأســـرة ( )

٢ - ضعـــــف المجمـــــــوع ( )

٣ - صعـوبـــــة المنـاهـــــــج ( )

٤ - ارتفـــا ع تكلفـــــة التعليــــم ( )

٥ - الحاجـة للـدروس الخصوصيـــة ( )

٦ - حاجـــة الأســـرة لعملـــــى ( )

٧ - رفض الأسرة لاستكمال تعليمـى ( )

٨ - عدم رغبتى فى استكمال التعليم ( )

٩ - أخـــــرى تذكـــــر : ( )

....

....

لجميع الفئات يسأل س٢١ واستمر

٢١- هل قدرت تحصل على عمل بسهولة ؟

نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

نعم انتقل إلى س٢٣ إلى حد ما ولا استمر

٢٢- وأيه الصعوبات اللى قابلتك فى الحصول على عمل ؟

١ - عدم حصولى على مؤهل تعليمى ( )
٢ - غير مناسب لقدراتى ( )
٣ - لا توجد فرصة عمل متاحة ( )
٤ - لا توجد واسطة ( )
٥ - غير مناسب لتخصصى التعليمى ( )
٦ - المرتبات ضعيفة ( )
٧ - أخرى تذكر : ( )

....

....

٢٣- وهل إنت شايف إن العمل الحالى مناسب لقدراتك ؟

نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

نعم انتقل إلى س٢٥ - لا وإلى حد ما استمر

٢٤- ليه غير مناسب لقدراتك ؟

١ - غير مناسب لخبرتى ( )
٢ - غير مناسب لتخصصى ( )
٣ - لم أحصل على تعليم مناسب ( )
٤ - لم أحصل على تدريب ( )
٥ - الشغلانة اللى لقيتها ( )
٦ - أخرى تذكر :

....

....

٢٥- وهل إنت بتشتغل فى مجال تخصصك (تعليمى أو مهنى) ؟

نعم (1)　　لا (2)

نعم انتقل إلى س٢٧ – لا استمر

٢٦- وليه ما إشتغلتش فى تخصصك ؟

١ – لم أجد شغل يناسب تخصصى ( )
٢ – المرتبات ضعيفة فى تخصصى ( )
٣ – قرب العمل الحالى من السكن ( )
٤ – سهولة الحصول على هذا العمل ( )
٥ – لم يناسبى الشغل فى مجال تخصصى ( )
٦ – أخرى تذكر : ( )

....

....

٢٧- وإيه فى رأيك نوع التعليم اللى إنت محتاجه ؟
عشان تحسن أدائك للعمل ؟ (يذكر نوع التعليم ومستواه)

١ – إجادة القراءة والكتابة ( )
٢ – تعليم أساسى ( )
٣ – تعليم فنى متوسط ( )
٤ – تعليم عال ( )
٥ – تعليم لغة أجنبية ( )
٦ – تعليم كمبيوتر ( )
٧ – لا أحتاج لتعليم جديد ( )
٨ – أخرى تذكر ( )

....

....

٢٨- وهل فيه فرص تعليمية أتاحتها الشركة لك ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر - لا انتقل إلى س ٣٣

٢٩- ما هى ؟

١ - دورات كمبيوتــــــــــر ( )

٢ - دورات لغـــة أجنبيـــة ( )

٣ - الانتســـاب للتعليـــم ( )

٤ - برنامج مبارك - كـــول ( )

٥ - منـح وبعثـات للخـارج ( )

٦ - أخـــــرى تذكـــــر : ( )

....

....

٣٠- هل استفدت فعلا من هذه الدورات ؟

نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

نعم انتقل إلى س٣٣ -لا وإلى حد ما استمر

٣١- إيه المشاكل التى بتحد أو بتقلل من استفادتك منها ؟

١ - مواعيد الدراسة لا تتناسب مع مواعيد العمل ( )
٢ - صعوبة الجمع بين التعليم والعمل ( )
٣ - لا يستفـــاد منهـا فـى الترقيـة ( )
٤ - ارتفـــــاع التكلفـــــة ( )
٥ - مدة الدراسة غير كافية ( )
٦ - عدم التفرغ للدراسة ( )
٧ - الشعور بالتعب بسبب الإجهاد فى العمل ( )
٨ - عدم الاستمرار فيها ( )
٩ - أخـــرى تذكـــر : ( )

....

....

٣٢- وما مقترحاتك لحل هذه المشاكل أو تحسين الاستفادة منها ؟

١ - التفرغ للدراسة
٢ - تخصيص وقت للدراسة فى غير أوقات العمل ( )
٣ - أن تكون برامج التعليم مناسبة لاحتياجات العمل ( )
٤ - وضع حوافز تشجيعية ( )
٥ - تقليل عدد العاملين فى كل دورة ( )
٦ - الاستمرار فى البرامج ( )
٧ - تقييم الآداء ( )
٨ - أخرى تذكر : ( )

(.....)...

....

٣٣- وهل فيه خدمات تثقيفية بتقدمها الشركة للعاملين ؟

نعم (1) لا (2)

نعم إستمر - لا إنتقل إلى س٣٥

٣٤- ما هى ؟

١ - نـــــدوات ( )

٢ - محاضــرات ( )

٣ - رحلات ثقافية ( )

٤ - رحلات ترفيهية ( )

٥ - أخرى تذكــر : ( )

....

....

٣٥- وهل فيه جهات أخرى خارج الشركة بتقدم خدمات تعليمية أو تثقيفية للعاملين ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر - لا انتقل إلى س٤٠

٣٦- ما هذه الخدمات ؟

١ - نـــــدوات ( )

٢ - محاضــرات ( )

٣ - برامج تعليمية متخصصة ( )

٤ - أخرى تذكــر : ( )

....

....

٣٧- ما الجهات التى تقدمها ؟

١ - نقابـــــــات ( )

٢ - اتحـــاد الصناعـات ( )

٣ - جمعية رجال الأعمال ( )

٤ - صندوق الدعم ( )

٥ - وزارة القوى العاملة والهجرة ( )

٦ - وزارة التأمينات الاجتماعية ( )

٧ - أخـــــرى تذكـــــر : ( )

....

....

٣٨- ما المشاكل اللى بتحد أو بتقلل من استفادتك منها ؟

١ - تعارض مواعيد العمل مع مواعيد الدراسة ( )

٢ - الشعور بالإجهاد ( )

٣ - عدم الاستمرارية ( )

٤ - عدم تخصيص وقت مناسب لها ( )

٥ - أخـــــرى تذكـــــر : ( )

....

....

٣٩- وما مقترحاتك لحل هذه المشاكل وتحسين الاستفادة منها ؟

١ - تخصيص وقت لها ( )

٢ - عدم تعارض مواعيدها مع مواعيد العمل ( )

٣ - استمرار الدورات ( )

٤ - تخصيص مكان للدراسة ( )

٥ - أخـــــرى تذكـــــر : ( )

....

....

ثالثا : الوضع التدريبى والاحتياجات التدريبية

٤٠- هل حصلت على تدريب (دورات تدريبية) قبل ما تشتغل فى الشركة ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر – لا انتقل إلى س٤٧

٤١- ما أنواع التدريب (برامج التدريب اللى أخذته قبل ما تشتغل فى الشركة ؟

١ – التدريب على مهنة جديدة ( )
٢ – التدريب لرفع مستوى المهارة فى التخصص ( )
٣ – تدريب على مكن حديث ( )
٤ – تدريب إدارى ( )
٥ – تدريب قيادى ( )
٦ – تلمذة صناعية ( )
٧ – برنامج مبارك كول ( )
٨ – تدريب على الأمن الصناعى ( )
٩ – تدريب تحويلى ( )
١٠- أخرى تذكر : ( )

....

....

٤٢- ما الجهات التى قامت بالتدريب ؟

١ - الشركة التى أعمل فيها ( )
٢ - خبراء من شركة أخرى ( )
٣ - خبـــــراء أجانـــب ( )
٤ - مركز تدريـب حكومـى متخصص ( )
٥ - مركـز تدريب خـــاص متخصـص ( )
٦ - صندوق الدعم ( )
٧ - جهة حكومية ( )
٨ - منحـــة خارجيـــة ( )
٩ - أخــــرى تذكــــر : ( )

....

....

٤٣- ما أساليب التدريب ؟

١ - نظرى فقط ( )
٢ - عملى فقط ( )
٣ - نظرى وعملى ( )
٤ - أخرى تذكـر : ( )

....

....

٤٤- وهل استفدت من التدريب ؟

نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

نعم يسأل س٤٥ ، ثم انتقل إلى س٤٧ واستمر - لا و إلى حد ما انتقل س٤٦ واستمر

٤٥- إيه اللى استفدته ؟

١ - التعيين في العمل ( )
٢ - الترقية ( )
٣ - الحصول على أجر أعلى ( )
٤ - إتقان العمل ( )
٥ - تغيير المهنة ( )
٦ - استفادة شخصية ( )
٧ - أخرى تذكر : ( )

....

....

٤٦- ليه لم تستفد من التدريب ؟

١ - غير مناسب لتخصصى ( )
٢ - غير مناسب لمستوى تعليمى ( )
٣ - غير مناسب لاحتياجات العمل ( )
٤ - مواعيد التدريب غير مناسبة ( )
٥ - مدة التدريب غير كافية ( )
٦ - عدم توفر المدربين الأكفاء ( )
٧ - عدم توافر أجهزة ومعدات التدريب ( )
٨ - أسلوب التدريب غير مناسب ( )
٩ - أخرى تذكر : ( )

....

....

٤٧- وبعد ما اشتغلت فى الشركة – هل أخذت تدريب على العمل ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر – لا انتقل إلى س٥٤

٤٨- وإيه نوع التدريب ؟

١ – فكـرة عامـة عـن العمـل ( )
٢ – تدريب على مهنة جديدة ( )
٣ – تدريب على آلة جديـــدة ( )
٤ – تدريب لرفع مستوى المهارة ( )
٥ – تدريب فنى متخصص ( )
٦ – تدريـب إدارى ( )
٧ – تدريب قيـــادى ( )
٨ – تلمذة صناعية ( )
٩ – دورات جودة ( )
١٠- تدريب على الأمن الصناعى ( )
١١- تدريـــب تحويلـــــــى . ( )
١٢- أخـــــرى تذكـــــــر : ( )

....

....

٤٩- وما الجهات التى قامت بالتدريب ؟

١ - الشركة التى أعمل فيها حاليا ( )

٢ - خبراء من شركة أخرى ( )

٣ - خبراء أجانب ( )

٤ - مركز تدريب حكومى متخصص ( )

٥ - مركز تدريب خاص متخصص ( )

٦ - صندوق الدعم ( )

٧ - جهة حكومية ( )

٨ - منحة خارجية ( )

٩ - أخرى تذكر : ( )

....

....

٥٠- وما أساليب التدريب ؟

١ - نظرى فقط ( )

٢ - عملى فقط ( )

٣ - نظرى وعملى ( )

٤ - أخرى تذكر : ( )

....

....

٥١- وهل استفدت منه ؟

نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

نعم يسأل س٥٢ ، ثم انتقل إلى س٥٤ واستمر - لا وإلى حد ما يسأل س٥٣ واستمر

٥٢- إيه اللى استفدته من التدريب ؟

١ - رفع الكفاءة فى العمل ( )
٢ - رفع القدرة القيادية ( )
٣ - الترقية فى العمل ( )
٤ - التدريب على مهنة جديدة ( )
٥ - التدريب على آلة جديدة ( )
٦ - أخرى تذكر: ( )

....

....

٥٣- وليه لم تستفد من التدريب ؟

١ - غير مناسب لتخصصى ( )
٢ - غير مناسب لمستوى تعليمى ( )
٣ - غير مناسب لاحتياجات العمل ( )
٤ - مواعيد التدريب تتعارض مع مواعيد العمل ( )
٥ - مدة التدريب غير كافية ( )
٦ - عدم توفر المدربين الأكفاء ( )
٧ - عدم توفر أجهزة ومعدات التدريب ( )
٨ - أسلوب التدريب غير مناسب ( )
٩ - أخرى تذكر : ( )

....

....

٥٤- هل أنت اشتركت بنفسك فى تدريب العاملين معك أو زملائك ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر - لا انتقل إلى س ٥٦ واستمر

٥٥- ما المشاكل التى قابلتك فى تدريبيهم ؟

١ - عـدم انتظامهـم فى التدريـب ( )

٢ - انخفـاض مستواهـم التعليمى ( )

٣ - لا تتوافر أماكن أو أجهزة مناسبة ( )

٤ - عدم ميلهم للتدريب ( )

٥ - عدم قدرتهم على استيعاب التدريب ( )

٦ - مدة التدريب غير كافية ( )

٧ - تعارض مواعيد العمل مع مواعيد التدريب ( )

٨ - التدريب يتم أثناء العمل ( )

٩ - شعور العاملين بالإجهاد ( )

١٠- أخرى تذكر: ( )

....

....

٥٦- هـل إنت شـايف إن مـسـتواك التدريبى مناسب لأدائك للعـمل الحالى ؟

نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

٥٧- وما هى فى رأيك برامج التدريب اللى إنت محتاجها فى المستقبل لتحسين أدائك فى العمل ؟

أ - من ناحية نوع التدريب

١ - تكنولوجيا المكن الحديث ( )
٢ - حاسب آلى ( )
٣ - بعثات للخارج ( )
٤ - تدريب فنى فى مجال التخصص ( )
٥ - تدريب إدارى متخصص ( )
٦ - تدريب قيادى ( )
٧ - التدريب على الأساليب الحديثة فى العمل ( )
٨ - دورات جودة ( )
٩ - أخرى تذكر ( )

....

....

ب - من ناحية الوقت المناسب :

١ - أثناء العمل (1)
٢ - قبل مواعيد العمل (2)
٣ - بعد مواعيد العمل (3)
٤ - تخصيص فترة تفرغ للتدريب (4)
٥ - أخرى تذكر: (5)

....

....

جـ – المدة التى يتطلبها التدريب :

١ – أسبــوع واحـد (1)

٢ – أسبـــوعـان (2)

٣ – ثـلاثة أسابيع (3)

٤ – شهــر واحـــد (4)

٥ – أكثر من شهـر (5)

٦ – أخـرى تذكـر : (6)

....

....

د – من ناحية الجهة التى تقوم بالتدريب :

١ – الشركة التى أعمل فيها ( )

٢ – خبراء من شركة أخرى ( )

٣ – خبراء أجانب ( )

٤ – مركز تدريب حكومى متخصص ( )

٥ – مركز تدريب خاص متخصص ( )

٦ – صندوق الدعم ( )

٧ – جهة حكومية ( )

٨ – منحـة خارجية ( )

٩ – أخـرى تذكـر : ( )

....

....

هـ – من ناحية أساليب التدريب :

١ – نظرى فقط (1)

٢ – عملى فقط (2)

٣ – نظرى وعملى (3)

٤ – أخرى تذكر : (4)

....

....

و – من ناحية المدربيـــن :

١ – رئيـــس العمـــل ( )
٢ – عامل قديم أو زميل ( )
٣ – فنى متخصــــص ( )
٤ – مدرب متخصــص ( )
٥ – أخـــرى تذكـــر : ( )

....

....

ز – من ناحية أساليب الثواب :

١ – مكافآت مادية (حوافز – مكافآت مادية) ( )
٢ – مكافـــآت آدبيـــــة ( )
٣ – الترقيـــــــــــة ( )
٤ – يحسب فى تقارير الإنجاز ( )
٥ – أخـــرى تذكـــر : ( )

....

....

ح – من ناحية أساليب العقاب :

١ – عقـــاب مـــادى ( )
٢ – عـــدم الترقيـــة ( )
٣ – يحسب فى تقارير الإنجاز ( )
٤ – أخـــرى تذكـــر : ( )

....

....

٥٨– هل حصلت على تدريب تحويلى ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر – لا انتقل إلى س٦٢

٥٩- وليه حصلت على تدريب تحويلى ؟

١ - للحصول على عمل ( )
٢ - تحسين الأداء ( )
٣ - الترقية فى العمل ( )
٤ - تغيير المهنة أو التخصص ( )
٥ - التدريب على مهنة جديدة ( )
٦ - التدريب على مكنة جديدة ( )
٧ - الاستمرار فى العمل فى الشركة ( )
٨ - الحصول على أجر أعلى ( )
٩ - أخرى تذكر: ( )

....

....

٦٠- وهل استفدت منه ؟

نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

نعم انتقل إلى س٦٢ - لا وإلى حد ما استمر

٦١- وليه لم تستفد منه ؟

١ - تدريب شكلى ( )
٢ - غير مناسب لمستوى تعليمى ( )
٣ - غير مناسب لقدراتى ( )
٤ - أخرى تذكر : ( )

....

....

٦٢- هل إنت بتعرف تستخدم وسائل الأمن الصناعى ؟

نعم (1)　　　لا (2)　　　إلى حد ما (3)

نعم انتقل إلى ٦٤ – لا وإلى حد ما استمر

٦٣- ليه ؟

١ – لم أتــدرب علــى استخدامهــا ( )

٢ – لا أهتـــم باستخدامهـــا ( )

٣ – ليست مهمة بالنسبة لطبيعة عملى ( )

٤ – غيـــــر متوفـــــرة ( )

٥ – أخـــــرى تذكـــــر : ( )

....

....

ملحق رقم (٤)

دليل دراسة الشركة

المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية
شعبة بحوث مؤسسات وقوى التنمية الاجتماعية
قسم بحوث التعليم والقوى العاملة

بحث الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج : دراسة لمؤسسات صناعية

دليل دراسة الشركة

اسم الباحث : ....

تاريخ جمع البيانات : ....

مراجعة البيانات : ....

تاريخ المراجعة : ....

بيانات هذه الاستمارة سرية – بحكم القانون – ولا تستخدم فى غير أغراض البحث العلمى

أولا : معلومات أساسية عن الشركة

١ – اسم الشركة :

٢ – الشكل القانونى :

منشأة فردية ( )

شركة مساهمة ( )

أخرى تذكر :

٣ – المركز الرئيسى :

العنوان :

التليفون :

الفاكس :

٤– فروع الشركة : إن وجدت

–

–

–

–

٥– تاريخ بدء الإنتاج :

–

٦ – نشاط الشركة :

(أنواع المنتجات والاسم التجارى لكل منتج)

اسم المنتج الصناعى	الاسم التجارى

٧ – علاقة الشركة بالمنظمات المحلية والدولية لصناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة : مثل

- غرفة الصناعات النسجية المصرية
- الغرفة التجارية
- جمعية رجال الأعمال المصرية / المصدرين
- هيئة الجينزو اليابانية بالقاهرة
- أخرى تذكر :
-
-
-

٨ – حجم العمالة وتوزيعها حسب الفئات المهنية وحسب النوع

فئات العمالة	ذكور	إنـــاث	جملة
إدارة الموارد البشرية			
إدارة التخطيط والمتابعة			
إدارة المبيعات			
إدارة التسويق			
إدارة الإنتاج			
إدارة الجودة			
إدارة هندسة الإنتاج			
الإدارة المالية			
المخازن والمشتريات			
إدارات الخدمات : كهرباء – معامل ورش – صيانة ... إلخ			
أخرى تذكر			

ثانيا : جهود الشركة فى مجال التعليم

٩ – بيان ببرنامج محو الأمية :

(١) النظم المتبعة

–

–

(٢) الفئات المستفيدة

–

–

–

١٠ – بيان بالبرامج التعليمية داخل الشركة :

(١) البرامج

–

–

–

(٢) النظم المتبعة

–

–

–

(٣) الفئات المستفيدة

–

–

–

١١ – بيان ما إذا كانت الشركة تعنى بالبرامج التعليمية للعاملين مع جهات أخرى (خارج الشركة) :

(١) البرامج

–

–

–

(٢) النظم المتبعة

–

–

–

(٣) الفئات المستفيدة

–

–

–

١٢ – المعوقات التى تواجه الشركة فى تعميم البرامج التعليمية لجميع العاملين :

–

–

–

–

ثالثا : الاحتياجات المستهدفة من العمالة

١٣ - بيان بفئات العمالة التى يوجد بها نقص أو عجز من حيث (عدد العاملين - المهن - المستويات التعليمية والتدريبية)

-

-

-

-

١٤ - بيان بفئات العمالة التى يوجد بها فائض عن حاجة العمل من حيث (عدد العاملين - المهن - المستويات التعليمية والتدريب)

-

-

-

-

١٥ - بيان بالاحتياجات الحالية من العمالة من حيث (العدد - المهن - المستويات التعليمية والتدريبية)

-

-

-

-

١٦ - التوسعات المستقبلية للخطوط الإنتاجية المخطط لها من حيث (التكنولوجيا، أنواع المنتجات ... إلخ)

-

-

-

-

١٧ – بيان بالاحتياجات المستهدفة من العمالة طبقا لخطط التطوير من حيث (العدد – المهن – المستوى التعليمى والتدريبى)

–

–

–

–

١٨ – مدى مناسبة مصادر العمالة المتاحة حاليا فى توفير احتياجات العمل من العمالة المتعلمة والمدربة ، والمشكلات المتعلقة بذلك

–

–

–

–

رابعا : جهود الشركة فى التدريب

١٩ – بيان بالإدارات والأجهزة القائمة بالتدريب واختصاصاتها :

–

–

–

٢٠ – البرامج التى تقدم للعاملين الجدد :

أنواع البرامج التدريبية	القائم بالتدريب		مكان التدريب	وقت التدريب	أساليب التدريب
	من داخل الشركة	من خارج الشركة			

٢١ - البرامج التدريبية (النوعية والمستمرة) التى تقدم للعاملين :

أنواع البرامج التدريبية	القائم بالتدريب		مكان التدريب	وقت التدريب	أساليب التدريب
	من داخل الشركة	من خارج الشركة			

٢٢ - أنواع البرامج التدريبية التى تقدم للإدارة العليا والتنفيذية :

أنواع البرامج التدريبية	القائم بالتدريب		مكان التدريب	وقت التدريب	أساليب التدريب
	من داخل الشركة	من خارج الشركة			

٢٣ – مشكلات التدريب :

١ – المدربون :

–

–

–

٢ – المتدربون :

–

–

–

٣ – التكلفة

–

–

–

٤ – الأجهزة والمعدات

–

–

–

٥ – مشكلات التعامل مع أجهزة التدريب خارج الشركة

–

–

–

٦ – أخرى تذكر :

–

–

–

٢٤ – برامج التوعية الثقافية (مؤتمرات ، ندوات ، محاضرات ... إلخ) :

أنواع البرامج	الجهات التى تقدمها	المشكلات

٢٥ – الخدمات التدريبية التى تقدم للغير والمشكلات المتعلقة بها :

أنواع الخدمات التدريبية :

–

–

–

المشكلات المتعلقة بها :

–

–

–

٢٦ – هل توجد نظم تدريبية أخرى ؟ مثل :

– التلمذة الصناعية

– الصبية تحت التدريب .

– أخرى تذكر :

–

–

–

٢٧ – أهم مشكلاتها

–

–

–

خامسا : مشكلات العمالة

٢٨ – ما أهم مشكلات العمالة بالشركة ؟

– دوران العمالة
– الغياب
– المستوى التعليمى
– المستوى التدريبى
– الأمراض المهنية
– إصابات العمل
– أخرى تذكر :

–

–

–

٢٩– تقدير عام لمستوى التكنولوچيا المستخدمة فى مراحل العمليات الصناعية المختلفة من ناحية القدم أو الحداثة .

–

–

–

–

ملحق الدليل
تأثير برنامج الخصخصة على العمالة

أولا : العمالة الزائدة والمسرحة من الشركة

١ – عند تطبيق برنامج الخصخصة ، هل كانت توجد عمالة زائدة بالشركة ؟

نعم ( ) لا ( )

٢ – فى حالة وجود عمالة زائدة ما نسبتها بالنسبة لعمالة الشركة ؟

–

–

–

٣ – ما أسباب وجود عمالة زائدة فى الشركة (إن وجدت) ؟

–

–

–

٤ – بيان بحجم العمالة الزائدة التى تم الاستغناء عنها نهائيا وفقا لبرنامج الخصخصة فى فئات العمالة المختلفة :

فئات العمالة	ذكور	إنـــاث	الأسباب

٥ – كيفية التعامل مع العمالة المسرحة بالنسبة لكل فئة من فئات العمالة ؟
(مع ذكر العدد)

فئات العمالة	معاش مبكر		مكافأة		قروض من الصندوق الاجتماعى للتنمية		نقل لجهة أخرى	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث

– أخرى تذكر : (الأساليب الأخرى)

–

–

–

–

٦ – مدى نجاح هذه الأساليب فى معالجة مشكلات العمالة المسرحة ؟

-
-
-
-

ثانيا : التدريب التحويلى داخل الشركة :

٧ – ما فئات العمالة التى حصلت على تدريب تحويلى ؟

فئات العمالة	العدد		أسلوب التدريب	عدد المستمرين	عدد تاركى الخدمة
	ذكور	إناث			

ثالثا : تقويم عام لمدى استفادة الشركة من تطبيق برنامج الخصخصة :

٨ – المميزات :

–

–

–

٩ – المشكلات :

–

–

–

